

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Industri global dilihat dari perkembangannya mengalami peningkatan yang pesat. Dimulai dari Revolusi Industri 1.0 sampai 4.0. Perkembangan jaman pun menuntut manusia untuk merubah pola pikir dan gaya hidupnya. Hal itu berpengaruh terhadap transformasi pada pekerja. Menteri Ketenagakerjaan R.I Ida Fauziah mengatakan bahwa ada 3 transformasional ketika Revolusi Industri 4.0 terjadi, yaitu transformasi sosial, transformasi kerja dan transformasi keterampilan. Dalam hal transformasi keterampilan tenaga kerja menurut *World Economic Forum* (2020) setidaknya ada 7 keterampilan yang harus dimiliki oleh pegawai di era ini, salahsatunya yaitu mengatasi masalah-masalah yang kompleks. Perusahaan akan mencari tenaga kerja yang kemampuannya diatas rata-rata. Mereka akan melirik calon pekerja yang secara maksimal terlibat dalam pekerjaan, lebih aktif dan memiliki tanggung jawab tinggi terhadap mutu kinerja (Bekker, 2011).

*Self Leadership* merupakan perilaku tertentu dan strategi kognitif untuk meningkatkan efektifitas dan kualitas kerja (Boss & Sim, Jr, 2008). Hal itu sejalan dengan kebutuhan akan pengambilan keputusan secara cepat untuk mempertahankan *competitive advantage*.

Selain timbulnya motivasi dalam diri untuk meningkatkan kinerja melalui *Self Leadership*, seorang pekerja yang hendak mencapai prestasi kerja yang

optimal harus juga diadakanya pengawasan yang efektif (Ernawati, 2018). Tidak dipungkiri sebuah pekerjaan tidak akan selalu sempurna apalagi tidak ada pengawasan. Tujuan pengawasan adalah untuk menghindari terjadinya penyimpangan dan penyalahgunaan pekerjaan (Mufham, 2006). Hal ini akan sangat berdampak pada kualitas perusahaan ketika tujuan dicapai dengan menggunakan kemampuan pekerja dalam mengelola dirinya sendiri dan adanya pengawasan yang efektif.

PT Pandu Persada merupakan sebuah perusahaan konsultan swasta nasional yang memiliki 80 karyawan berkecimpung di bagian pelayanan jasa Tata Lingkungan Hidup, Kajian bagian Kesehatan, Perencanaan Teknis dan Manajemen Konstruksi. Perusahaan ini sudah mempunyai sertifikat ISO Management System. Hal ini menjadi kekuatan perusahaan dan terus mengembangkan sayap bisnisnya di Indonesia

Adanya *Check and Balance* dalam pekerjaan yaitu memastikan bahwa setiap pekerja memiliki kemampuan yang cakup untuk mengontrol dirinya sendiri dan pengawasan yang efektif. Hal ini menjadi ketertarikan penulis untuk mengkaji mengenai “Pengaruh *Self Leadership* dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Persada Kota Bandung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Pengawasan yang dilakukan manajer tidak detail sehingga seringkali ada kesalahan kecil
2. Adanya ketidakpuasan karyawan terhadap direktur sehingga berdampak kepada pekerjaan

3. Pelatihan yang kurang efektif mengakibatkan motivasi karyawan tidak tinggi
4. Kinerja karyawan PT Pandu Persada mengalami instabilitas (naik-turun) dari periode waktu tertentu.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat Pengaruh antara *Self Leadership* terhadap Kinerja karyawan PT Pandu Persada Kota Bandung?
2. Apakah terdapat Pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Persada Kota Bandung?
3. Apakah terdapat Pengaruh antara *Self Leadership* dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Persada Kota Bandung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan, maka sasaran dari riset ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Self Leadership* terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Persada Kota Bandung;
2. Untuk mengetahui Pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Persada Kota Bandung;
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *Self Leadership* dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Persada Kota Bandung.

## **E. Kegunaan Penelitian**

### 1. Kegunaan Teoritis

Bahan dokumentasi di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, dan secara eksklusif untuk program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

### 2. Kegunaan Praktis

#### - Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti karena dapat mengidentifikasi suatu masalah atau fakta secara sistematis. Sehingga peneliti bisa menerapkan hasil dari penelitian ini.

#### - Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai telaah pustaka bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat menjadi inspirasi dan motivasi bagi siapapun yang akan melakukan penelitian yang sama atau melakukan kelanjutan dari riset ini.

#### - Bagi Perusahaan

Membantu pihak manajemen dalam meningkatkan *Self Leadership* dalam diri karyawan dan membenahi sistem pengawasan secara internal maupun eksternal serta memberikan masukan atau rekomendasi perihal kinerja karyawan.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh *Self Leadership* terhadap Kinerja Karyawan**

Pemimpin adalah yang mampu menggerakkan orang. Dalam hal ini bisa mempengaruhi, menginspirasi atau memotivasi orang lain agar sesuai

dengan tujuan yang diinginkan. Tapi pemimpin bukan hanya berbicara tentang *leadership in organization* tapi mengenai *leadership of organization* (Hunt, 1999). Untuk itu sebuah kepemimpinan tidak hanya dipegang oleh segelintir orang, tapi harus diterapkan pada semua anggota organisasi. *Self Leadership* berbicara mengenai bagaimana seseorang bisa menggerakkan, mempengaruhi, menginspirasi atau memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan aktifitas tertentu. Menurut Sims & Manz (2001) menerangkan bahwa *Self Leadership* merupakan teori yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam situasi dan kondisi global yang penuh dengan ketidakpastian (*Uncertainty*).

Elloy (2006) meneliti tentang *Self Leadership* pada 141 karyawan perusahaan kertas, dan hasilnya mengindikasikan bahwa tim yang dipimpin oleh seseorang yang memiliki sifat-sifat *superleader* menunjukkan perkembangan dan dukungan secara keseluruhan, keadilan yang lebih tinggi, dan tingkat kepercayaan yang tinggi. Sehingga hal ini berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Polites (2006) pada perusahaan manufaktur di Australia dengan jumlah 304 responden menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh langsung dan positif antara *Self Leadership* dan kepuasan karyawan, (2) Adanya pengaruh antara kepuasan dan kinerja tim, (3) Kepuasan karyawan adalah variabel yang berakibat kepada strategi perilaku *Self Leadership* dan mutu tim.

## **2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja**

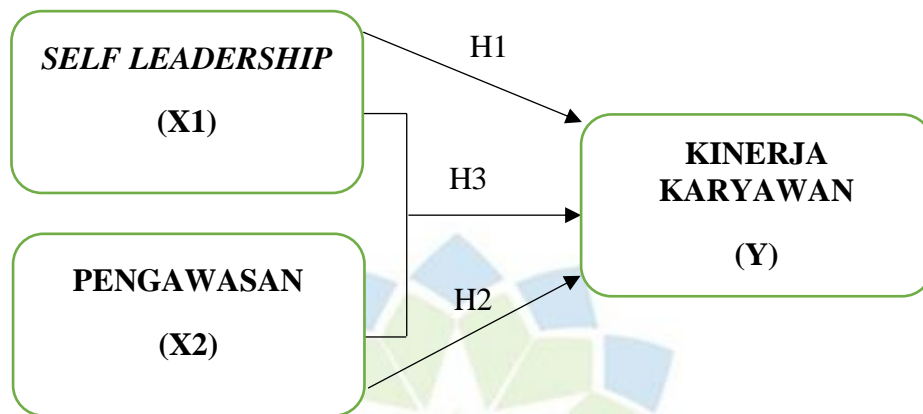
Pengawasan dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan rencana atau tidak. Kegiatan ini juga sebagai upaya mengetahui sejauh mana pekerjaan karyawan dengan metode dan mekanisme yang digunakan manajer untuk mengetahui bahwa semua pekerjaan telah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam penelitian Ernawati (2018) dengan meneliti di kabupaten Enrekang Makasar, dengan 35 responden, menunjukkan kinerja dipengaruhi secara positif oleh pengawasan. Begitu juga dengan riset oleh Dwi Puspita Sari (2006) dan Anastya Toding (2011) kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh pengawasan. Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara bahwa pengawasan memiliki peranan yang urgen untuk mengawasi barometer pelaksanaan untuk mencapai target perencanaan.

## **3. Pengaruh *Self Leadership* dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan eksplanasi diatas bahwa *Self Leadership* dan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai perilaku yang dapat menggerakkan, menginspirasi dirinya sendiri untuk melakukan sebuah pekerjaan dan dirinya aktif dan bebas mengatur sesuai dengan pengawasan yang dilakukan oleh sistem perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Maka dapat disimpulkan bahwa kerangka penelitian diantara ketiga variabel tersebut saling mempengaruhi. Maka model penelitiannya adalah sebagai berikut.



Gambar 1.1  
Model Penelitian

### G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	Kesimpulan
Marnisi dani Marzolina (2009)	Pengaruh <i>Self Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Riau	<i>Self Leadership</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan	Variabel X yaitu <i>Self Leadership</i> dan Variabel Y yaitu Kinerja karyawan sama dengan penelitian saya hanya berbeda objek dan jumlah variable X	Penelitian ini sama secara variabel dan di hipotesiskan sama yaitu X berpengaruh langsung terhadap Y

Ponco Priyantono (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Diri, efikasi diri, dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada <i>Independent Bussines Owner</i> PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah)	<i>Kepemimpinan diri</i> berpengaruh terhadap efikasi diri dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja	Perbandingannya saya menggunakan variabel X1 yaitu <i>Self Leadership</i> dan Y yaitu Kinerja	Ada perbedaan pengaruh dimana penelitian ini dimediasi oleh self efficacy, sedangkan penelitian saya berpengaruh langsung
Dodi Herdino dan Seno Andri (2017)	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak	Variabel pengawasan sangat berhubungan kuat dengan kinerja karyawan	Variabel X yaitu Pengawasan dan Variabel Y yaitu Kinerja karyawan sama dengan penelitian saya hanya berbeda objek dan jumlah variabel X	Penelitian ini sama secara variabel dan di hipotesiskan sama yaitu X berpengaruh langsung terhadap Y
Muhamad Habib Siregar (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatra Utara (Studi Kasus di Pdam	Variabel kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pengawasan	Saya menggunakan variabel X1 yaitu <i>Self Leadership</i> sedangkan penelitian ini yaitu Pengawasan, begitu juga dengan variabel X2 saya yaitu	Penelitian ini sama secara variabel dan di hipotesiskan sama yaitu X berpengaruh langsung terhadap Y



	Tirtanadi, Raja Medan)		Pengawasan sedangkan penelitian ini menggunakan Motivasi	
Ernawati (2018)	Pengaruh Pengawasn terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang	Pengawasani berpengaruh positif & signifikani terhadap kinerja	Variabel X dan Y sama dengan penelitian saya hanya berbeda objek dan jumlah Variabel X	Penelitian ini sama secara variabel dan di hipotesiskan sama yaitu X berpengaruh langsung terhadap Y

## H. Hipotesis

Menurut Zikman (1997:112), hipotesis merupakan spekulasi belum terbukti atau proposisi yang bersifat *tentative* menguraikan fakta atau fenomena tertentu serta probabilitas jawaban-jawaban atas problematika penelitian. Dari konteks gagasan tersebut, maka riset ini mempunyai hipotesis sebagai berikut:

### 1. Hipotesis 1:

Ho : Terdapat pengaruh positif *Self Leadership* terhadap kinerja karyawan

Ha : Tidak Terdapat pengaruh positif *Self Leadership* terhadap kinerja karyawan

### 2. Hipotesis 2:

Ho : Terdapat pengaruh positif Pengawasan terhadap kinerja karyawan

Ha : Tidak Terdapat pengaruh positif Pengawasan terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis 3:

Ho : Terdapat pengaruh positif antara *Self Leadership* dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan

Ha : Tidak Terdapat pengaruh positif antara *Self Leadership* dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan

