

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Agar dapat mengetahui kinerja karyawan yang baik perusahaan harus menetapkan tujuan yang sebenarnya dan melakukan pengembangan sumber daya manusia yang harus dilakukan seoptimal mungkin untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang perlu diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan (Samudera, 2020).

Adanya sumber daya manusia yang unggul, perusahaan akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis saat ini yang sudah memasuki era globalisasi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan, oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusianya agar kinerja yang diharapkan tercapai sesuai dengan sasaran dalam batas waktu yang ditentukan (Jazuli dan Manalu, 2020).

Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang karyawan dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau perusahaan (Putri dan Fatahurazzak (2020). Kinerja karyawan juga dapat dikatakan sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan

semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Afandi dan Bahri, 2020). Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Naim, Gani dan Purnamasari (2019), didukung dengan pernyataan Primajaya (2020) bahwa ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor kepemimpinan, pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dimana kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam sebuah perusahaan yang berfungsi untuk menyusun tujuan ataupun sasaran. Menurut Putri dan Fatahurazzak (2020), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan berpengaruh kuat terhadap kemajuan serta kualitas organisasi. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis dikarenakan kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara keseluruhan sangat bergantung pada mutu kepemimpinan karena memiliki kuasa untuk mengatur, menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien.

Selain dari faktor kepemimpinan faktor lainnya yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Samudera (2020), motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku

sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Pengertian motivasi tidak lepas dari kebutuhan atau keinginan terhadap objek di luar dari seorang tersebut. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar pula kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Kesimpulannya motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban maka semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan kinerjanya (Primajaya, 2020).

Selanjutnya faktor terpenting dalam perusahaan adalah mensosialisasikan para karyawannya ke dalam budaya perusahaan agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan kompetitif, segera setelah menjadi anggota sistem sosial pada perusahaan. Suatu cara utama untuk melakukan hal itu adalah dengan di laksanakan pelatihan dan pengembangan. Melalui pelatihan, para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Naim, Gani dan Purnamasari (2019), pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian

karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

CV. Karya Jaya Security merupakan usaha yang bergerak dibidang penjualan alat-alat *security system* di Kota Bandar Lampung. Berdiri pada tahun 2012 dengan kantor pusat beralamat di jalan RA. Kartini No.52, Kecamatan Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Pada tahun 2016 CV. Karya Jaya Security membuka cabang sebagai tokonya di kecamatan Panjang dan Sukabumi Kota Bandar Lampung. Adapun produk yang di jual CCTV lengkap dengan Kamera *Indoor* atau *Outdoor*, Monitor, *DVR*, Kabel, *Hardisk Seagate*, *Power Supply*, BNC Konektor dan DC Konektor, *Sparepart*, *Fingerprint*, *Running Text* dan *Video Tron*. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ternyata kualitas pelayanan dari CV. Karya Jaya Security kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan pelanggan sebagai pembeli atau pengguna jasa baik yang secara langsung maupun tidak langsung. Masalah yang menjadi perhatian adalah seperti konflik antar karyawan, kurangnya tanggapan terhadap keluhan pelanggan, lambatnya dalam menangani masalah pada proses instalasi, kesalahan dalam penjadwalan instalasi dan pemeliharaan, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan tersebut tentu tidak lepas dari faktor kepemimpinan yang diterapkan, motivasi kepada karyawan, serta pelatihan terhadap karyawan.

Pemilihan CV. Karya Jaya Security sebagai tempat penelitian dikarenakan perusahaan ini merupakan salah satu pusat distribusi dan penjualan alat-alat *security system* terbesar di Kota Bandar Lampung dengan memiliki dua toko cabang dan belum ada penelitian sebelumnya yang menggunakan usaha dibidang *security*

system sebagai tempat objek penelitian. Selain itu penelitian ini didasari adanya inkonsistensi hasil studi terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan walaupun banyak studi yang membahas mengenai hal ini, namun topik ini masih menarik untuk diteliti karena berdampak besar pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jazuli dan Manalu (2020), pada objek Komisi Informasi KEPRI, menunjukkan kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh Putri dan Fatahurazzak (2020) pada objek Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bintan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Samudera (2020) hasil dari pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa motivasi dan pelatihan mempunyai hubungan negatif dan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga.

Melihat pentingnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dan timbulnya beberapa masalah didalam perusahaan serta adanya inkonsistensi pendapat tentang hasil penelitian dengan variabel yang sama, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali dengan

melakukan replikasi terhadap variabel yang sama dengan subjek yang berbeda di CV. Jaya Security dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Jaya Security”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. Karya Jaya Security ?
2. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. Karya Jaya Security ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. Karya Jaya Security ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. Karya Jaya Security ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan di CV. Karya Jaya Security.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di CV. Karya Jaya Security.
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan di CV. Karya Jaya Security.

4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara bersama-sama pada kinerja karyawan di CV. Karya Jaya Security.

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan dari pelaksanaan penelitian ini memiliki fokus yang terarah dan jelas dengan menyadari keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Penelitian ini hanya dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Jaya Security.
2. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan CV. Karya Jaya Security baik itu perusahaan pusat maupun perusahaan cabang.
3. Proses penyebaran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan media *google form*.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang terkait dengan penelitian serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di bangku kuliah dengan membuat suatu penelitian secara ilmiah dan sistematis terkait pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai bahan referensi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.