

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi setiap perusahaan dituntut agar memperbaiki segala aspek yang bisa menunjang perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Banyak hal yang sangat mempengaruhi dalam keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan kunci disetiap kegiatan dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai macam status yang melekat. Status tersebut antara lain pengalaman, pendidikan, jabatan, dan golongan, serta tingkat pendapatan dari masing-masing individu tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kemauan, disiplin ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut (Iriansyah, 2020).

Sumber Daya Manusia mampu membantu dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan melalui kemampuan yang ada dalam setiap diri individu (Hidayati dkk., 2015). Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko, 2003). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat

mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan yang ada dalam organisasi atau perusahaan (Rivai dalam Masrukhin et al., 2006).

PT. Fajar Laut Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang semi sembako. Perusahaan ini mendistribusikan beberapa bahan pokok seperti minyak, sabun, susu, kecap, bumbu masak, makanan ringan dan masih banyak lagi produk yang didistribusikan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berupa Perseroan Terbatas (PT) yang berdiri tahun 1993. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Fajar Laut Lampung yang berlokasi di Bandar Lampung karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara

keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Tabel 1.1 Data Penjualan PT. Fajar Laut Lampung Tahun 2020-2022

No	Data Penjualan	Target			Realisasi		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Anlene Gold	4.000	4.200	4.300	3.700	4.000	4.100
2	Anlene Uht	3.800	4.000	4.500	3.600	3.800	4.300
3	Boneeto Gold	3.700	3.800	4.000	3.300	3.600	3.900
4	Boneeto Uht	4.100	4.400	4.500	3.900	4.000	4.100
5	Minyak Fortune	3.300	3.500	4.000	3.100	3.300	3.800
6	Minyak Bimoli	3.500	3.700	4.100	3.300	3.500	3.800
7	Minyak Tropical	3.000	3.300	3.500	2.800	3.100	3.200
8	Adem Sari Sparkling	2.800	3.000	3.200	2.600	2.500	3.100
9	Adem Sari Herbal Lemon	2.500	3.000	3.300	2.200	2.400	3.200
10	Adem Sari Herbal Tea	2.200	2.800	3.000	2.000	2.400	2.700
11	Sabun Wow	3.200	3.500	3.700	3.100	3.300	3.300
12	Sabun Sehat	3.000	3.300	3.600	2.700	3.000	3.400
13	Sabun Ayu	3.000	3.200	3.700	2.900	2.900	3.500
14	Kecap ABC	3.500	3.700	4.100	3.400	3.100	3.800
15	Saos ABC	3.200	3.500	4.000	3.100	3.300	3.700
16	Miwon	3.000	3.300	3.500	2.800	3.000	3.300
17	Bihunku	3.000	3.100	3.700	2.700	2.900	3.500

Sumber: Data laporan penjualan PT. Fajar Laut Lampung, 2023.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan adanya beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja

karyawan PT. Fajar Laut Lampung. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Fajar Laut Lampung yaitu selalu tidak tercapainya target omset penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Realisasi omset penjualan dalam tiga tahun terakhir tidak pernah melebihi target yang telah ditetapkan. Hal ini bila ditelusuri lebih lanjut merupakan dampak dari kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja yang tercermin dari lambatnya pelayanan terhadap konsumen, gaya kepemimpinan pada PT. Fajar Laut Lampung yang dipandang kurang cocok dengan karyawan dimana karyawan cenderung merasa terintimidasi oleh sikap pimpinan dan kurangnya *product knowledge* dari karyawan akibat pelatihan yang kurang memadai.

Setiap perusahaan pasti memiliki pesaing, adanya persaingan dalam menjalankan suatu usaha pastinya tidak dapat dihindari. Pesaing sendiri merupakan perusahaan yang menghasilkan atau menjual barang dan jasa yang sama atau mirip dengan produk yang ditawarkan. Banyaknya pesaing-pesaing yang menjalankan usaha yang sejenis menjadikan seorang pengusaha harus memiliki kreativitas dan inovasi yang baik dalam mendirikan suatu usaha. Hal ini bertujuan agar pendirian usaha yang baru dapat mendapatkan tempat dipasar kedepannya. Untuk mengatasi hal tersebut, maka analisis pesaing dibutuhkan sebelum dilakukannya pendirian suatu usaha. Terdapat beberapa kompetitor PT. Fajar Laut Lampung yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kompetitor PT. Fajar Laut Lampung

No	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan
1	PT. Fajar Lestari	Jl. Ki Agus Anang No.2 Ketapang, Kec. Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung.
2	PT. Everbright	Jl. Lintas Sumatra Ketapang, Kec. Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung.
3	Panen Mas	Jl. K. H. Ahmad Dahlan Veteran, Kec. Seputih Mataram, Lampung Tengah.

Sumber: Kompetitor PT. Fajar Laut Lampung, 2023.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan kepada pihak perusahaan PT. Fajar Laut Lampung terdapat permasalahan terkait motivasi kerja yaitu beberapa karyawan tidak berkeinginan untuk mencapai prestasi dikarenakan status pekerjaan yang kurang jelas terlihat dari terdapat karyawan yang terlambat masuk kantor dan keluar kantor sebelum jam kerja selesai, serta kurang dalam pengakuan prestasi kerja dari pimpinan maupun rekan kerja dan kurangnya dukungan dari rekan kerja sehingga tidak mampu mengeluarkan kemampuan terbaik dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Permasalahan motivasi kerja yang terjadi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan perusahaan PT. Fajar Laut Lampung. Sehingga manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang ada di lingkungan perusahaan perlu memperhatikan dalam pemberian motivasi dan pelatihan kerja agar dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal, dan juga membuat karyawan untuk selalu

memberikan hasil usaha yang terbaik. Sedangkan pelatihan dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan.

Dari kedua data diatas menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung, hal ini menarik peneliti untuk menelaah lebih jauh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Laut Lampung, karena faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah mengenai kepemimpinan, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Daulay, et al., 2017). Sedangkan menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai contoh atau panutan bagi bawahannya.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para

bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola organisasi berpengaruh pada maju mundurnya organisasi, karena kinerja karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang mempunyai dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi. Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja yang akan dicapai. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di PT. Fajar Laut Lampung selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat membangun komunikasi yang efektif kepada para karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja dalam membangun organisasi.

Selain dari faktor kepemimpinan faktor lainnya adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut (Rivai, 2015) Motivasi adalah serangkaian

sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Zameer et al., (2014) motivasi merupakan bentuk dorongan baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dorongan dari luar yang membuat seseorang mau bertindak dan melaksanakan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki motivasi cenderung memiliki semangat kerja yang rendah. Hal ini tentunya akan merugikan perusahaan, karena kinerja yang rendah akan berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan, dengan demikian perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan motivasi karyawan. Sedangkan menurut Kusuma dkk., (2015) menjelaskan bahwa ketika karyawan tidak memiliki motivasi, karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung, karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, serta kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri. Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton dan

rendahnya kontribusi karyawan dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi. Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, pelatihan juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan hasil dari kinerja karyawan. Pelatihan adalah upaya memperbaiki kinerja karyawan melalui pemberian wawasan atau pengetahuan dan penerapannya secara langsung untuk mencapai tujuan perusahaan (Dewi, 2014). Sedangkan menurut Turere (2013) menjelaskan bahwa pelatihan juga dijadikan sebagai sebuah proses bagi perusahaan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja, sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Pelatihan dapat diumpamakan sebagai investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan keterampilan kerja dan pengetahuan, dengan demikian kinerja karyawan akan semakin meningkat (Elnaga & Imran, 2013).

Pelatihan menjadi salah satu upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan sering kali dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk penambahan wawasan dan peningkatan kemampuan teknis bagi karyawan. Pelatihan tidak hanya dilakukan bagi karyawan yang berstatus sebagai pegawai baru, melainkan juga bagi karyawan yang sudah lama bekerja. Hal ini dilakukan untuk membantu meningkatkan kualitas kerja dari karyawan, sehingga kinerja karyawan juga akan semakin membaik.

Permasalahan yang terjadi di PT. Fajar Laut Lampung terkait pelatihan yaitu kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan. Hal ini beresiko terhadap

tingkat karyawan yang akan *resign* yang tentunya meningkat karena karyawan merasa jenuh dan tidak dihargai oleh perusahaan. Salah satu solusi yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan membawa keuntungan bagi perusahaan yaitu dengan menentukan pelatihan apa yang cocok dan dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu melakukan pelatihan secara berkesinambungan sehingga diharapkan terbentuklah karyawan yang professional dan berkualitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudin et al., (2009) penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Tetapi Nilai F-hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari et al., (2008) penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan variabel

kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2011) penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis ingin melakukan penelitian kembali terhadap **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FAJAR LAUT LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data diatas, maka permasalahan yang di hadapi dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung?
2. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung?
3. Apakah pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung.
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Laut Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan di capai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Serta upaya bagi pemimpin dalam meningkatkan dan memberikan motivasi serta pelatihan pada karyawan serta menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan referensi bukti empiris sebagai referensi ilmiah dibidang kepemimpinan dan organisasi dalam suatu institusi, serta motivasi dan pelatihan terhadap seluruh karyawan yang terkait. Selain itu sebagai bahan referensi untuk mengetahui tolak ukur kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai salah satu bahan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis secara khusus dan masyarakat pada umumnya.
- b. Sebagai salah satu bahan penunjang dalam mengetahui hasil kerja seluruh staf yang terkait.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bekerja di PT. Fajar Laut Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan bagian sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Pada bab ini berisi mengenai fenomena yang diangkat sebagai landasan permasalahan yang ada sehingga kepemimpinan sangat berperan penting dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan karena kepemimpinan bisa

menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori dan empiris, yang digunakan sebagai perbandingan untuk membahas masalah, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, desain penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data kuantitatif. analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil pembahasan.