

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Jika dibandingkan dengan sumber daya yang lain, sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kompleksitas sumber daya manusia, hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan saat ini. Faktor eksternal seperti lingkungan, kemajuan teknologi yang pesat, daya saing internasional dan kondisi ekonomi yang kurang menguntungkan mengharuskan perusahaan mencari cara untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih baik. Faktor internalnya, seperti tuntutan dalam memperoleh karyawan yang berprestasi dan terlatih.

Dalam dunia kerja terdapat berbagai aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan, seperti karyawan, peralatan kerja, dan sebagainya. Hal inilah yang perlu diperhatikan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan adalah aset utama bagi perusahaan, karena mereka menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Karyawan yang cakap, mampu, terampil, belum menjamin produktivitasnya baik jika tingkat kerja dan kedisiplinannya rendah. Karyawan akan bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Begitu juga dengan karyawan yang kurang mampu, kurang cakap, dan kurang terampil akan berdampak buruk bagi terwujudnya tujuan perusahaan. Maka perusahaan harus bekerja keras untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Sebagian besar keberhasilan dan kegagalan perusahaan ditentukan oleh pimpinan yang bertanggung jawab. Karena itu, wajar jika seorang pemimpin mengubah kebijakan demi tujuan yang diinginkan. Tetapi tidak semua orang dapat memimpin dengan baik meskipun didukung sumber daya yang ada. Karena itu, pemimpin dalam melaksanakan fungsinya dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pendidikan, pengalaman, kepribadian, serta kemampuan dalam mengambil keputusan. Pemimpin perlu membina hubungan yang baik dengan karyawan untuk membawa perubahan dan pertumbuhan yang efektif bagi perusahaan. Karena jika seorang pemimpin tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, maka akan sulit untuk menyamakan persepsi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh pemimpin juga dominan dalam segala aspek, pemimpin dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka dari para karyawannya, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting, misalnya mau mendengar, menghargai, memberikan dorongan, serta tidak diskriminasi. Memotivasi juga bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan pada diri karyawan dari rendah menjadi tinggi, sebab motivasi dapat “memberikan energi perilaku” yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara peran pemimpin dengan motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Edison *et al*, 2018:180).

Motivasi merupakan 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 tampak yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri atas dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Selain itu, motivasi

dapat juga diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Sedarmayanti, 2017:162).

Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan dan tentunya bukan sebaliknya. Cara paling efisien dan efektif agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik adalah melalui proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standar yang tinggi dengan cara mendemostrasikan kemampuan, waktu penyelesaian dan kualitas yang dihasilkan, atau disebut dengan tes berbasis kompetensi. Jika hal tersebut sudah dilalui dengan tahapan dan metode yang tepat, maka salah satu faktor untuk menetapkan indikator dan kinerja yang ideal akan terpenuhi (Edison *et al*, 2018:190).

Menurut observasi peneliti selama kegiatan magang kemarin, peneliti melihat dari data yang diolah bahwa motivasi kerja karyawan PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung menurun, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, implementasi kepemimpinan dari PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung sendiri menurut peneliti sudah baik, tetapi masih kurang memberikan dorongan atau motivasi terhadap karyawannya. Jadi, dari hasil pengamatan peneliti selama masa magang kemarin, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung atau lebih dikenal dengan GOOD.ID HUB merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *marketing service* (layanan pemasaran), dimana PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung sendiri menjadi perusahaan yang menjalankan penjualan dan promosi dari produk klien. Adapun

permasalahan yang terjadi pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung adalah naik turunnya kinerja karyawan dalam enam bulan terakhir yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

TABEL 1.1
**DATA PENJUALAN PRODUK GILUS MIX BULAN NOVEMBER 2020-
APRIL 2021**

Tahun	Bulan	Target Penjualan (Renceng)	Realisasi Penjualan (Renceng)
2020	November	97200	58171
2020	Desember	97200	113598
2021	Januari	97200	114766
2021	Februari	97200	106248
2021	Maret	97200	121681
2021	April	97200	117203

Sumber: PT Kreasinergi Idea Explora, 2021

Dari tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan November karyawan tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Besarnya jumlah target penjualan yang tidak tercapai tentunya akan menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat menentukan kemajuan atau kemunduran bagi perusahaan di masa yang akan datang, apakah akan dipercaya oleh klien lagi atau tidak. Sedangkan pada bulan berikutnya, terjadi peningkatan yang cukup signifikan dalam penjualan, dimana itu menunjukkan prestasi kerja yang baik. Kemudian pada bulan-bulan berikutnya terjadi naik turunnya pencapaian penjualan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan agak menurun.

Target adalah sasaran. Target merupakan gambaran hasil yang akan dicapai pada masa yang akan datang. *Targeting* atau menetapkan target pasar adalah tahap selanjutnya dari analisis segmentasi. Target market yaitu satu atau beberapa segmen pasar yang akan menjadi fokus kegiatan pemasaran. Kadang-kadang *targeting* juga disebut *selecting* karena marketer harus menyeleksi. Menyeleksi disini berarti

marketer harus memiliki keberaniannya pada beberapa bagian saja (segmen) dan meninggalkan bagian lainnya (Panjaitan, 2018:110).

Target yang akan dicapai harus jelas dan realistis karena itu target hendaknya dibuat berdasarkan realita. Tidak bisa membuat target hanya kira-kira saja, karena akan mempengaruhi rencana kerja yang akan disusun. Target tidak bisa hanya seperti bermimpi tanpa ada orang yang mampu untuk mencapainya, tapi tidak juga terlalu mudah sehingga tidak ada tantangannya. Jika target perusahaan tidak jelas, tidak realistis, sulit tercapai, maka tidak jelas juga rencana kegiatan yang akan dilakukan oleh para karyawan yang kondisi ini akan menimbulkan kondisi tidak menentu. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh target penjualan terhadap kinerja karyawan.

Dengan gambaran di atas menunjukkan bahwa etos kerja dalam perusahaan masih jauh dari harapan. Hal ini tidak luput dari tingkat upaya dan kondisi eksternal, tingkat upaya ini digambarkan sebagai kinerja yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, meskipun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan, sebab perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya sangat penting untuk memahami kinerja karyawan yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka untuk mengukur dan membuktikan hipotesis terkait kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasinergi Idea Explora Bandung, maka peneliti mengambil judul dalam penelitian yaitu “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasinergi Idea Explora Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi dan dirumuskan sebagai berikut :

- a. Berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung ?
- b. Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung ?
- c. Berapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu bidang administrasi bisnis terutama bidang manajemen sumber manusia yang dapat memperkuat teori mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan bagi penelitian berikutnya yang berminat dalam penelitian yang sama yang ingin meneliti mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja
- b. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Kreasinergi Idea Explora Bandung dalam hal kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan ini terbagi dalam lima (5) bab, yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN, terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan usulan penelitian, lokasi dan waktu penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, terdiri dari kajian teoritis yang membahas administrasi bisnis, manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, motivasi kerja serta kinerja karyawan, kajian/penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN, terdiri dari jenis penelitian, teknik pengumpulan data, ruang lingkup penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji validitas dan uji reliabilitas.

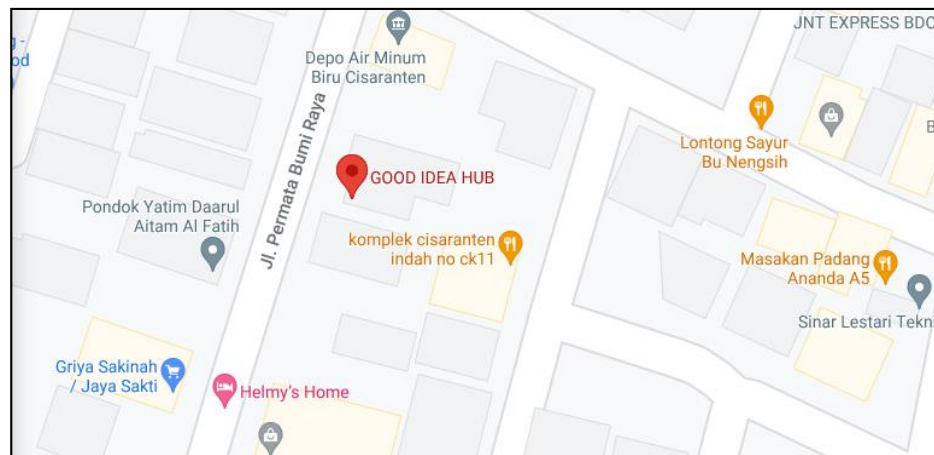
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, terdiri dari objek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP, terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Kreasinerji Idea Explora, Jalan Permata Bumi Raya No.15, Cisaranten Kulon, Kecamatan Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat. PT. Kreasinerji Idea Explora Bandung sebagai tempat penelitian didasarkan atas pertimbangan peneliti yang menempuh program studi S1 Administrasi Bisnis di Universitas Sangga Buana YPKP yang mana PT. Kreasinerji Idea Explora Bandung merupakan tempat magang peneliti sebelumnya.



Gambar 1.1 Maps lokasi GOOD.ID HUB (PT. Kreasinerji Idea Explora)

Sumber : Google Maps, 2021

1.6.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilakukan yaitu dalam jangka waktu 5 bulan, yaitu sejak bulan Oktober 2021-Februari 2022 dengan jadwal kegiatan sebagai berikut :

TABEL 1.2
JADWAL PENELITIAN

No	Uraian	2021			2022			
		Bulan Oktober	Bulan November	Bulan Desember	Bulan Januari	Bulan Februari	Bulan Maret	Bulan April
1	Penentuan Fenomena Penelitian							
2	Pengajuan Judul							
3	Bimbingan Proposal UP							
4	Pengumpulan Data							
5	Penyusunan Laporan UP							
6	Seminar Usulan Penelitian							
7	Bimbingan Skripsi							
8	Pelaksanaan Penelitian							
9	Penyusunan Skripsi							
10	Revisi Skripsi							
11	Sidang Skripsi							
12	Revisi Skripsi dan Pengumpulan Naskah Skripsi							

Sumber: diolah oleh peneliti, 2021