

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi. Manusia memang saling berhubungan antara satu sama dengan yang lainnya dan susah untuk dipahami berbeda dengan sebuah mesin. Permasalahan yang berhubungan dengan mesin akan mudah untuk diperbaiki tetapi jika masalahnya itu terkait dengan karyawan atau manusia harus adanya strategi dan pemahaman yang khusus untuk diteliti.

Di dalam suatu organisasi baik itu di sebuah perusahaan, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan yang diambil dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) memerlukan arahan untuk mengatur dan meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas. Tanpa kepemimpinan yang efektif, suatu organisasi tidak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi.

Itulah sebabnya, di tengah zaman modern saat ini, manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi, tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, dengan adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin yang bisa memimpin karyawan sebuah perusahaan dengan baik.

Hakikat mempengaruhi dari kepemimpinan ini mengacu pada sebuah keberhasilan sebuah perusahaan, dan keberhasilan sebuah perusahaan pun ditunjang oleh kinerja karyawan yang ada didalamnya.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang digerakan oleh karyawan dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para pimpinan yang dikelolanya. Proses ini lebih didasarkan para prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun mencakup kebutuhan untuk menyetarakan kinerja yang baik.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang harus terjadi dalam sebuah perusahaan. Dalam perusahaan, seorang pimpinan yang nantinya akan melakukan proses kepemimpinan memiliki peran melakukan interpersonal dengan garis struktur di bawahnya. Pimpinan akan melakukan fungsi-fungsi pokok, diantaranya

memimpin, memotivasi, mengembangkan dan mengendalikan karyawan di sebuah perusahaan. Hal ini yang menjadi dasar bahwasannya sebuah proses kepemimpinan menjadi indikator utama dalam peningkatan kinerja karyawan, terutama mempengaruhi karyawan.

PT. Indomarco Prismatama merupakan suatu perusahaan pemerintah yang berorientasi pada bidang *retail*. Dalam hal tersebut, karyawan sebagai ujung tombak dalam perusahaan supaya penjualan produknya memenuhi target perusahaan maka peran pemimpin sangat penting untuk mengarahkan, mengatur dan meningkatkan kinerja para karyawan supaya bisa mencapai target perusahaan. Hal tersebut menjadikan pemimpin sebagai tolak ukur karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam hal pemberian masukan dan arahan kepada karyawan supaya mencapai tujuan perusahaan.

Suatu hal menjadi permasalahan secara umum yang terjadi pada PT. Indomarco Prismatama adalah masih kurangnya komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, tugas pokok dan kinerja karyawan. Permasalahan umum yang terjadi adalah : masih adanya salah paham antara pimpinan dan karyawan karena kurangnya komunikasi, kurangnya apresiasi dari pemimpin terhadap karyawannya, kurangnya pimpinan mengadakan dan membangun suatu komunikasi internal antar karyawan dan pimpinan agar tercipta suasana kerja yang kondusif dengan pemahaman personal antar karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik antara pimpinan dan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hal tersebut akan

berdampak pada terciptanya suasana kerja yang baik, peningkatan kinerja karyawan yang baik dan memberikan efek positif bagi perusahaan.

Adapun untuk memperkuat fenomena yang terjadi, peneliti melakukan pra survey penelitian mengenai Kepemimpinan (X) di PT. Indomarco Primatama Kota Bandung dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 1
PraSurvey Mengenai Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jumlah			
			Setuju	F	Tidak Setuju	F
1	Kemampuan pemimpin dalam memerintah kepada karyawan	30	13	43,34%	17	56,66%
2	Kemampuan pemimpin dalam mentukan sikap terhadap karyawan	30	11	36,67%	19	63,33%
3	Kemampuan pemimpin dalam menentukan sikap dalam menyelesaikan masalah karyawan	30	10	33,33%	20	66,67%
4	Kemampuan pemimpin menjelaskan perintah kepada karyawan	30	9	30%	21	70%
5	Kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan	30	8	26,67%	22	73,33%
Rata-rata		150	50	34%	100	66%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil data tabel 1.1 terlihat bahwa responden menyatakan ‘tidak setuju’ pada pernyataan-pernyataanyang tertera pada kepemimpinan rata-rata

sebanyak 66%. Hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa kepemimpinan yang belum maksimal, dengan demikian hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama kurang baik, sehingga karyawan yang dibawah kepemimpinan yang kurang maksimal akan menghasilkan kinerja yang kurang baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Tabel 1. 2
Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jumlah			
			Setuju	F	Tidak Setuju	F
1	Tingkat kemampuan terhadap tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kualitas hasil kerja.	30	11	36,67%	19	63,33%
2	Tingkat Inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan dalam penanganan masalah-masalah yang timbul di lingkungan kerja.	30	9	30%	21	70% ⁿ
3	Tingkat pemahaman karyawan atas tugas yang diberikan.	30	12	40%	18	60%
4	Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	30	13	43.33%	17	56,67%
5	Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan melaksanakan tugas.	30	12	40%	18	60%
Rata-rata		150	57	38%	93	62%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil data tabel 1.2 terlihat bahwa responden menyatakan ‘tidak setuju’ pada pernyataan-pernyataan yang tertera pada kinerja karyawan rata-rata

sebanyak 62%. Hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal, dengan demikian hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama masih kurang baik, sehingga karyawan yang dibawah kepemimpinan tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Tabel 1. 3
Data Penjualan dari bulan Juni – Agustus 2023

Row Key	Juni	Juli	Agustus
-	372.608.290.878	364.320.891.949	356.586.851.917
1	276.950.355.437	270.534.714.019	265.128.411.925
2	95.657.935.441	93.786.177.930	91.458.439.992
3	32.381.310.970	30.922.099.533	31.451.442.298
4	28.424.494.368	27.384.792.986	27.646.683.037
5	27.349.967.927	26.827.562.717	26.434.819.930
6	23.320.948.399	22.999.312.480	21.952.302.564
7	23.497.759.085	23.322.930.855	23.450.622.556
8	24.350.808.272	23.505.146.636	22.874.207.995
9	21.747.721.973	21.826.355.264	24.686.904.412
10	20.413.353.571	19.927.887.647	19.582.568.861
11	20.742.290.244	23.680.787.199	20.641.672.617
12	24.094.476.997	20.188.214.270	19.831.080.323
13	21.149.088.832	21.187.224.650	20.041.317.190
14	21.293.880.742	21.181.847.982	20.536.280.854
15	19.423.421.634	19.049.973.015	18.907.400.670

16	20.571.794.251	20.043.383.196	19.262.068.064
17	21.383.057.819	20.375.937.144	19.723.237.727
18	21.708.317.442	21.139.385.623	19.311.258.976
19	675.062.153	694.497.623	218.605.032
20	80.536.199	63.553.129	34.378.811

Sumber : Data penjualan Juni-Agustus PT. indomarco Prismaatama Bandung 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dengan penjualan yang dihasilkan oleh karyawan bisa diambil kesimpulan bahwa kinerjanya menurun atau tidak sesuai yang diharapkan perusahaan, penjualan yang dihasilkan pada bulan agustus menurun dari bulan sebelumnya. Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa penjualan menurun ini disebabkan dari beberapa faktor, salah satunya faktor kepemimpinannya yang kurang baik sehingga menurunnya performa penjualan karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Kurangnya komunikasi yang baik dengan karyawan membuat kinerja karyawan tidak optimal dalam bekerja, terlalu agresif dalam memberikan perintah kepada karyawan sehingga karyawan menunjukkan sikap yang tidak menyenangkan atas tugas yang disampaikan oleh pemimpinnya.

- 3) Kurangnya keadilan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya sehingga ada beberapa karyawan yang mendapatkan perlakuan istimewa yang menimbulkan kecemburuan antara karyawannya.
- 4) Kurangnya perhatian terhadap karyawannya yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan

1.3 Batasan Masalah

1. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini hanya menggunakan 1 faktor saja, yaitu kepemimpinan.
2. Objek penelitian hanya dilakukan pada PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang dimana hasilnya direalisasikan dalam bentuk skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menggambarkan dan menganalisis kepemimpinan pada PT. Indomarco Primatama
2. Menggambarkan dan menganalisis Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Primatama
3. Mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Primatama.

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilaksanakannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Bagi Penulis :

Penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan dan wawasan bahwa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar, sehingga

bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Bagi Akademik :

Penelitian ini dapat menjadikan perbandingan, referensi dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Perusahaan :

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembanding, masukan dalam menganalisis dalam peningkatan kinerja karyawan secara baik dan efektif, serta memperbaiki kualitas dari kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama.

Bagi peneliltlain :

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau sebagai landasan acuan bagi penelitian selanjutnya jika akan memperdalam atau meneliti lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan penelitian dan untuk memperoleh data adalah di PT. Indomarco Prismatama yang beralamat di Jalan Ahmad Yani
2. Waktu penelitian yang dilakukan terhitung dari bulan Maret 2023.

Tabel 1. 4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
1	Pengajuan judul									
2	Perizinan penelitian									
3	Konsultasi dan penyusunan proposal penelitian									
4	Sidang Usulan Penelitian									
5	Tabulasi									
6	Sidang Akhir									

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

