

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era modern ini kebutuhan merawat wajah atau yang sering disebut skincare menjadi utama di kalangan wanita dewasa, tidak hanya itu pria dan remaja juga mulai memperhatikan kesehatan wajahnya. Berdasarkan siaran pers Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian no HM.4.6/40/SET.M.EKON.3/02/2024 penjualan produk personal care dan kosmetik mengalami peningkatan pesat dalam beberapa tahun terakhir ini di tengah masifnya perkembangan e-commerce di Indonesia. Sejak tahun 2018 hingga 2022, personal care dan kosmetik merupakan top 3 penjualan di market place, dengan nilai transaksi mencapai Rp13.287,4 triliun dan volume transaksi 145,44 juta. Merujuk data yang dilansir Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM), terjadi peningkatan pertumbuhan jumlah pelaku usaha kosmetik dari jumlah 819 pada 2021 menjadi 913 pada 2022, hal ini setara dengan pertumbuhan sebesar 20,6% pada 2022.

Selanjutnya, pada 2023, industri kosmetik di Indonesia tumbuh sebesar 21,9%, yakni dari 913 perusahaan di 2022 menjadi 1.010 perusahaan. Industri kosmetik nasional juga mampu menembus pasar ekspor di mana secara kumulatif untuk periode Januari-November 2023 nilai ekspor untuk produk kosmetik, wewangian, dan essential oils tercatat mencapai USD 770,8 juta. Berdasarkan data Sistem Informasi Industri Nasional (2022) Industri Kosmetik tercatat mampu menyerap tenaga kerja sebesar 59.886 orang. Hasil analisis lainnya oleh Statista menyatakan bahwa segmen pasar terbesar industri kosmetik nasional adalah segmen perawatan, termasuk perawatan kulit (skincare) dan

personal care, dengan volume pasar 3.16 miliar USD pada 2022. Komposisi 95% industri kosmetik lokal merupakan industri kecil dan menengah, industri ini tercatat mampu menyerap tenaga kerja sekitar 59.886 orang pada 2022. Dikarenakan banyak pelaku yang mengambil peluang dari bisnis skincare ini, maka dari itu setiap perusahaan harus siap menghadapi pesaing dengan memperkuat kualitas dan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten.

Dikutip dari Oxy Wibowo (2019:128) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan, atau dengan kata lain Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin dapat memprediksi peningkatan Kinerja Karyawan dengan besaran sebesar 53%.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan organisasi terutama peran pemimpin didalamnya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari produk yang bagus, tetapi justru tergantung pada sumber daya manusia atau pemimpin yang menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan. (Mangkunegara, 2019). Sudah dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia merupakan SDM yang paling bisa menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. Menjadi seorang pemimpin itu tidak mudah dikarenakan harus memahami setiap sifat dan perilaku bawahan yang berbeda-beda. Menurut Zaharudin (2021:49) seorang pemimpin memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan Tindakan anggota organisasi dibawahnya.

Selain kepemimpinan yang baik, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, karena semakin tinggi motivasi sumber daya

manusia di suatu perusahaan, maka akan lebih serius dalam bekerja. Sebaliknya jika sumber daya manusia di suatu perusahaan memiliki motivasi yang rendah, maka semakin sulit perusahaan tersebut mencapai tujuan.

Motivasi karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan. Tetapi tidak semua karyawan memiliki motivasi yang tinggi, terkadang motivasi bisa menurun, dan mempertahankan motivasi ini merupakan hal yang sulit. Permasalahan motivasi ini menjadi permasalahan yang sulit dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, seperti kompensasi, kebijakan dan apresiasi. Rendahnya motivasi akan terlihat dari cara seseorang bekerja dan dari tingkat absensi, kinerja yang semakin tidak produktif dan tidak adanya kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pada suatu perusahaan, dengan adanya kedisiplinan sumber daya manusia akan teratur dalam berperilaku dan sesuai dalam bertindak. Jika karyawan sudah mempunyai sikap disiplin yang baik maka akan terwujud kinerja yang sesuai dengan ketentuan dan sebaliknya jika karyawan sudah tidak memiliki sikap disiplin kerja yang baik tidak akan tercapai kinerja yang diharapkan.

CV. AFA Mentari merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam penyediaan produk kosmetik perawatan wajah yang dijual secara tertentu dan sudah memiliki izin edar yang berpusat di Kota Bandung. Perusahaan ini menjual beberapa jenis kosmetik melalui jejaring kemitraan, klinik berizin dan marketplace. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya agar penjualan tetap berjalan dengan baik dan tercapai target perusahaan.

Tetapi, berdasarkan wawancara dengan Manajer CV AFA Mentari mengatakan dari total karyawan yang tercatat pada Maret 2024 telah mempekerjakan sebanyak 115 sumber daya manusia dari beberapa divisi, terdapat masalah sumber daya manusia yaitu permasalahan kepemimpinan, dimana beberapa supervisor tidak menjalankan tugas nya dengan baik, tingkat motivasi dan disiplin yang masih belum terlihat bagus dari karyawan, dimana banyaknya karyawan yang sering terlambat dan tidak tercapainya target penjualan, dapat dilihat juga untuk pencapaian target penjualan produk di berbagai divisi di CV. AFA Mentari sebagai berikut:

TABEL 1.1
Target Dan Pencapaian CV. AFA Mentari (Periode 2020-2023)

	Divisi Marketing	Divisi Klinik	Divisi Kemitraan
Target 2020	Rp. 720.000.000	Rp. 2.160.000.000	Rp. 4.200.000.000
Realisasi 2020	Rp. 303.000.000	Rp. 939.840.000	Rp. 2.016.000.000
Persentase	42%	43,5%	48%
Target 2021	Rp. 828.000.000	Rp. 2.484.000.000	Rp. 4.824.000.000
Realisasi 2021	Rp. 453.000.000	Rp. 900.000.000	Rp. 2.379.000.000
Persentase	54,7%	36%	49%
Target 2022	Rp. 910.800.000	Rp. 2.484.000.000	Rp. 5.306.400.000
Realisasi 2022	Rp. 432.000.000	Rp. 611.760.000	Rp. 3.303.000.000
Persentase	46%	24,4%	62%
TABEL 1.1			

Target 2023	Rp. 1.047.420.000	Rp. 2.484.000.000	Rp. 6.102.360.000
Realisasi 2023	Rp. 469.440.000	Rp. 1.503.000.000	Rp. 3.371.760.000
Persentase	47%	60%	55%

Sumber : Laporan Tahunan Manager CV. AFA Mentari

Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata dari penjualan produk CV. AFA Mentari mengalami penurunan. Pada divisi marketplace pada tahun 2020 realisasi terhadap target hanya sebesar 42% dan pada tahun 2021 terjadi peningkatan dalam persentase pencapaian menjadi 54.7% dan pada tahun selanjutnya terus menurun. Pada divisi klinik dari tahun 2020 hingga 2022 terus mengalami penurunan tetapi meningkat pada 2023 bersamaan pada masa itu, pada divisi kemitraan juga mengalami penurunan. Dalam kejadian ini berdasarkan wawancara dengan manager CV AFA Mentari disebabkan oleh kualitas kerja karyawan yang kurang maksimal, dikarenakan karyawan yang lamban dalam melakukan pekerjaannya sehingga banyaknya keluhan pelanggan atas kualitas pelayanan perusahaan. Seperti kesalahan dalam penentuan produk saat konsultasi, adanya keterlambatan dalam pengiriman barang yang telah dipesan oleh konsumen sehingga barang yang terlambat sampai ke tangan konsumen dan juga terjadi kesalahan dalam jumlah pengiriman barang yang telah dipesan, serta sarana atau fasilitas yang disediakan juga kurang baik sehingga menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti kondisi mobil yang sediakan untuk mengirimkan barang ke mitra kurang baik dan minimnya jumlah kendaraan, sehingga seringkali terjadi keterlambatan dalam pengiriman barang yang telah di pesan.

Berikut ini data merupakan jumlah keluhan pelanggan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023. Pada hasil pengamatan di CV. AFA Mentari Bandung terindikasi bahwa diduga adanya faktor kepemimpinan yang kurang tegas dan instruksi pelimpahan tugas seringkali kurang efektif. Sehingga dapat terindikasi tingkat kinerja pada perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal.

TABEL 1.2
Jumlah Keluhan Karyawan CV. AFA Mentari Bandung

	2020	2021	2022	2023
Januari	3	5	6	2
Februari	2	7	2	5
Maret	2	3	4	5
April	6	9	8	9
Mei	1	5	5	1
Juni	1	2	9	3
Juli	2	2	8	4
Agustus	4	8	3	9
September	3	2	7	5
Oktober	6	9	2	8
November	9	6	2	3
Desember	7	6	9	14
Total	46	64	65	68

Sumber : Admin Personalia CV. AFA Mentari

Berdasarkan tabel 1.2 memperlihatkan bahwa jumlah keluhan yang diterima CV. AFA Mentari meningkat dari tahun 2020 sampai 2023. Pada tahun 2023, terjadi 68 keluhan yang diterima oleh CV. AFA Mentari. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan CV. AFA Mentari menurun yang berakibat pada meningkatnya jumlah keluhan selama 4 tahun terakhir. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV. AFA Mentari Bandung adalah kedisiplinan karyawan. Tidak adanya kedisiplinan dalam bekerja dapat membuat karyawan lambat atau terlalu awal dalam mengakhiri pekerjaannya.

Peneliti berasumsi masih terjadinya fluktuasi pada kinerja di CV AFA Mentari maka dari itu peneliti mencoba melakukan prasurey dengan membagikan kuisisioner terhadap 20 orang responden karyawan CV AFA Mentari mengenai kinerja dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Prasurey Kinerja CV. AFA Mentari Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau target yang ditentukan	5	25	15	75
2	Target yang ditetapkan selalu tercapai	1	5	19	95
3	jika ada komplain, bisa tertangani dengan baik	4	20	16	80
4	Memahami tugas yang ditetapkan dan dijalani dengan baik	10	50	10	50

Sumber : Hasil olah data peneliti

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan kondisi kinerja pada CV AFA Mentari. Hasil prasurey tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan kinerja

yang telah dilakukannya hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata rata menyatakan tidak setuju sebesar 75%. Data tersebut telah mewakili permasalahan kinerja, yaitu tidak tercapainya kinerja yang baik dan tidak tercapainya target pada CV AFA Mentari.

Salah satunya yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kepemimpinan, cara pemimpin dalam bekerja yang mempengaruhi kinerja juga pencapaian target yang ditetapkan, maka dari itu peneliti mencoba melakukan prasurvei dengan membagikan kuisisioner terhadap 20 orang responden karyawan CV AFA Mentari mengenai kepemimpinan dan didapatkan hasil sebagai berikut :

TABEL 1.4
Hasil Prasurvei Kepemimpinan CV. AFA Mentari Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dan tujuan yang spesifik	4	20	16	80
2	Pimpinan memberikan arahan secara struktural dan sesuai dengan jobdesk.	5	25	15	75
3	Pimpinan memotivasi dan membangkitkan semangat tim. Mendorong inovasi dan berpikir kreatif	4	20	16	80
4	Pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bawahan.	10	50	10	50

Sumber : Hasil olah data peneliti

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan kondisi kepemimpinan pada CV AFA Mentari. Hasil prasurvei tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan kinerja pimpinannya, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata rata menyatakan tidak setuju sebesar 71%. Data tersebut telah mewakili permasalahan

kepemimpinan, yaitu masih banyak karyawan yang merasa bahwa peran pemimpin belum sesuai dan tidak memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Selain kepemimpinan, motivasi dan disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan maka dari itu dilakukan prasurvei terhadap 20 orang untuk membuktikan bahwa karyawan memiliki ras motivasi dan disiplin kerja sesuai dengan keadaan sebenarnya, dan didapatkan hasil sebagai berikut :

TABEL 1.5
Hasil Prasurvei Motivasi CV. AFA Mentari Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya merasa tertantang oleh pekerjaan yang saya lakukan.	2	10	18	90
2	Saya merasa puas dengan pencapaian kerja saya.	8	40	12	60
3	Saya merasa memiliki kontrol yang cukup terhadap tugas-tugas saya.	10	50	10	50
4	Saya merasa ada penghargaan yang memadai atas pencapaian saya.	2	10	18	90

Sumber : Hasil olah data peneliti

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa kondisi motivasi karyawan CV AFA Mentari cenderung tidak termotivasi dalam bekerja, hal tersebut ditunjukkan pada rata rata menyatakan tidak setuju sebesar 72.5%, motivasi diri terwujud dari tindakan dan sikap kerja karyawan.

TABEL 1.6
Hasil Prasurvei Disiplin Kerja CV. AFA Mentari Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan rajin masuk kerja dan selalu memberitahu jika absen bekerja	7	35	13	65
2	Karyawan rentan terlambat masuk kerja	16	80	4	20
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tugas masing-masing	4	20	16	80
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau target yang ditentukan	1	5	19	95

Sumber : Hasil olah data peneliti

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa kondisi disiplin kinerja karyawan CV AFA Mentari masih rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden dengan rata rata menyatakan tidak setuju sebesar 65%. Ketidak disiplin karyawan yang terjadi yaitu masih banyak karyawan yang rentan terlambat sebesar 80% dan absen masuk kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas. maka penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AFA MENTARI BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dikemukakan, dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya Kinerja, sehingga penjualan CV AFA Mentari cenderung menurun dari tahun ke tahun dari 2020 hingga 2023.
2. Rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja di CV AFA Mentari.

3. Rendahnya disiplin kerja karyawan di CV AFA Mentari.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan peneliti memberikan pembatasan permasalahan agar dapat mencapai sasaran yang diharapkan.

Pembatasan masalah tersebut adalah:

1. Variabel Bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.
2. Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah Kinerja.
3. Unit analisis (subjek penelitian), adalah seluruh karyawan CV. AFA Mentari.
4. Unit observasi (lokasi penelitian), dalam penelitian ini adalah CV. AFA Mentari.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari?

4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari?
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis mengenai informasi dan pengaruh dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung, yang dituangkan dalam karya tulis berupa skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung.
2. Mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung.
3. Mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung.
4. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung.

5. Mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan CV AFA Mentari

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1.6.1 Kegunaan Bagi Mahasiswa

Manfaat untuk mahasiswa yaitu menambah wawasan serta ilmu pengetahuan serta praktik dari teori yang didapatkan selama kuliah dan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia.

1.6.2 Kegunaan Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademik untuk sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.3 Kegunaan Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Perusahaan CV. AFA Mentari Bandung mengenai pentingnya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. AFA Mentari Bandung yang berlokasi di Jl. Kurdi Regency No 33A, Kel. Pelindung Hewan, Kec. Astana Anyar, Kota Bandung.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan. Dimulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024.

Tabel 1.7
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024											
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	
1	Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan BAB I		■										
3	Penyusunan BAB II			■									
4	Penyusunan BAB III				■								
5	Sidang UP												
6	Pengelolaan Data												
7	Penyusunan BAB IV, BAB V dan Lampiran dan Abstrak												
8	Sidang Akhir												■

Sumber : Olah data peneliti