

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam era pesatnya arus globalisasi, dunia usaha menghadapi persaingan yang semakin ketat, baik dari sisi inovasi, layanan, hingga efisiensi operasional. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen kunci dalam menjaga stabilitas, efektivitas, dan kemajuan bisnis. Peningkatan kualitas SDM bukan lagi menjadi pilihan, melainkan suatu keharusan strategis bagi keberlangsungan organisasi. Manajemen SDM memegang tanggung jawab penuh dalam merancang strategi pengelolaan tenaga kerja, mulai dari proses perekrutan, pelatihan, pengembangan keahlian, hingga evaluasi kinerja.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama dalam menilai kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Silitonga (2024:34) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik kualitas maupun kuantitasnya dan juga merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai peran dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu perusahaan. Kinerja bukan hanya berupa hasil dari suatu pekerjaan, kinerja juga melambangkan proses kerja yang dilakukan dengan disiplin, konsisten dan dedikasi yang tinggi. Perusahaan menjadikan kinerja sebagai indikator utama dalam menilai sejauh mana kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Relasi antara karyawan dan pimpinan menjadi elemen yang sangat penting dalam jalannya operasional sebuah perusahaan dan tidak dapat diabaikan. Seorang pemimpin yang mampu membangun relasi kedekatan dengan karyawannya serta

menunjukkan kepedulian secara tulus akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dari tim. Kepercayaan tersebut akan menjadi dasar dari komunikasi yang sehat di dalam perusahaan. Ketika pemimpin terbuka terhadap masukan, peka terhadap permasalahan, dan bersedia memberikan dukungan emosional, maka karyawan akan merasa dihargai dan juga merasa aman dalam menjalankan tugas mereka. Hubungan yang positif ini akan meningkatkan keterlibatan kerja (*employee engagement*), memperkuat motivasi intrinsik, dan berdampak langsung pada pencapaian kinerja yang optimal dan perusahaan akan siap menghadapi persaingan pasar yang semakin kompetitif.

Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif, adaptif, dan kondusif bagi pertumbuhan bersama. Cahyati dan Adelia (2024:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah individu yang mampu memengaruhi karyawannya, sementara kepemimpinan berkaitan dengan keahlian seseorang dalam mengaplikasikan pengaruhnya terhadap anggota lain dalam suatu perusahaan. Silitonga (2024:219) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan dalam membentuk budaya organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat, dengan menerapkan kepemimpinan yang sesuai, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian, sebagian besar studi sebelumnya masih berfokus pada sektor pemerintahan atau manufaktur. Konteks industri jasa, khususnya sektor

industri kreatif seperti pernikahan, belum banyak tersorot secara ilmiah. Padahal, industri ini memiliki karakteristik SDM yang unik, seperti fleksibilitas jam kerja, tekanan waktu tinggi, serta kebutuhan akan koordinasi yang kuat antar bagian. CV. Sarasvati Jaya Corp sebagai perusahaan jasa di bidang penyelenggaraan pernikahan, menjadi contoh relevan untuk mengkaji lebih jauh hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam konteks nyata di sektor ini.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, khususnya di lingkungan kerja CV. Sarasvati Jaya Corp dan juga untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarasvati Jaya Corp serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengembangkan model kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan daya saing dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara bersama beberapa karyawan di CV. Sarasvati Jaya Corp, ditemukan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini masih belum mencapai tingkat optimal. Beberapa karyawan menyampaikan adanya kesulitan dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, kurang percaya diri dalam pelaksanaan pekerjaan, serta kebingungan terhadap ekspektasi yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini diperparah oleh tidak adanya evaluasi kerja secara rutin dan sistem umpan balik yang kurang efektif. Karyawan juga mengeluhkan minimnya apresiasi atas hasil kerja yang mereka capai, yang pada akhirnya berdampak pada semangat dan motivasi kerja yang menurun. Fenomena ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja karyawan bukan hanya berasal dari

aspek individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan dan dukungan kerja yang tersedia.

Salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh besar terhadap menurunnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Dari hasil wawancara yang dilakukan, terlihat bahwa masih terjadi kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan terkait tugas, tanggung jawab, serta arah kerja yang jelas. Permasalahan umum yang sering muncul adalah kesalahpahaman dalam menjalankan instruksi dan kurangnya interaksi yang membangun antara atasan dan bawahan. Karyawan merasa bahwa peran pemimpin selama ini belum mampu memberikan motivasi maupun contoh kerja yang menginspirasi, sehingga kepercayaan dan loyalitas terhadap pimpinan menjadi berkurang. Kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap pencapaian karyawan juga membuat para pegawai merasa kurang dihargai. Perbaikan dalam aspek kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan produktif.

Penulis melakukan pra survei sebagai langkah awal untuk memulai penelitian ini serta untuk memahami dinamika hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sampel yang diambil adalah 10 orang karyawan CV. Sarasvati Jaya Corp. Tujuan dilakukannya pra survei agar penulis memperoleh gambaran awal mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin mereka. Serta bagaimana para karyawan menilai kinerjanya sendiri di lingkungan kerja saat ini



**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan di CV. Sarasvati Jaya Corp**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1.	Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal dalam perusahaan ini	5	50%	5	50%
2.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	3	30%	7	70%
3.	Karyawan merasa puas dengan hasil kerja saya di perusahaan ini	4	40%	6	60%
4.	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan	3	30%	7	70%
5.	Karyawan merasa kepemimpinan yang ada saat ini berdampak positif terhadap kinerja	4	40%	6	60%

*Sumber: Data diolah peneliti 2025*

Responden diberikan beberapa pertanyaan terkait kinerja kerja mereka, baik dari segi motivasi, pencapaian target, kepuasan kerja, relasi kerja, hingga pengaruh kepemimpinan terhadap hasil kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 50% karyawan merasa termotivasi untuk bekerja secara maksimal, sementara 50% lainnya merasa tidak termotivasi. 30% karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai target, dan 70% menyatakan tidak dapat memenuhi target kerja. 60% karyawan mengaku tidak puas dengan hasil kerja mereka sendiri, hanya 40% yang merasa puas. Hal yang cukup kontras terlihat pada indikator hubungan kerja, di mana 70% karyawan menyatakan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan, sementara 30% sisanya merasa sebaliknya. 40% responden yang merasa bahwa kepemimpinan saat ini memberikan dampak positif terhadap kinerja, sedangkan 60% menyatakan kepemimpinan yang ada belum memberikan pengaruh yang signifikan.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal, banyak karyawan yang merasa belum mampu mencapai target dan tidak puas terhadap hasil kerja mereka. Hubungan sosial antar rekan kerja cukup baik, tetapi hal ini belum sepenuhnya mencerminkan kinerja kerja yang ideal. Salah satu faktor yang dicurigai menjadi penyebabnya adalah persepsi terhadap kepemimpinan yang dinilai kurang memberi yang dinilai kurang memberi dampak signifikan dalam meningkatkan motivasi maupun performa kerja.

**Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survei Kepemimpinan CV. Sarasvati Jaya Corp**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1.	Pemimpin memberikan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya	4	40%	6	60%
2.	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam bekerja	5	50%	5	50%
3.	Pemimpin selalu terbuka terhadap masukan dari karyawan	3	30%	7	70%
4.	Pemimpin memberikan penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja saya	2	20%	8	80%
5.	Pemimpin mampu meningkatkan motivasi kerja saya melalui kepemimpinannya	4	40%	6	60%

*Sumber: Data diolah peneliti 2025*

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai kepemimpinan di CV. Sarasvati Jaya Corp, terlihat bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan kepemimpinan yang efektif. Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak memberikan arahan yang jelas, dan hanya separuh karyawan yang menilai pemimpin memberikan contoh yang baik dalam bekerja. 30% responden yang merasa pemimpin terbuka terhadap masukan, sedangkan sisanya merasa kurang dilibatkan. Hal ini menunjukkan kurangnya komunikasi dua arah antara

atasan dan bawahan, yang dapat menghambat kolaborasi dan menurunkan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin.

Apresiasi terhadap hasil kerja juga dinilai minim, dengan 80% responden menyatakan tidak mendapat penghargaan yang layak atas kinerja mereka. Dalam hal motivasi kerja, 60% responden merasa bahwa pemimpin belum mampu mendorong semangat kerja secara maksimal. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu membangun lingkungan kerja yang suportif dan memotivasi. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai upaya perbaikan manajerial di masa depan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan merasa belum mendapatkan arahan kerja yang jelas serta motivasi yang cukup dari pemimpin
2. Mayoritas responden menilai pemimpin belum terbuka terhadap masukan dan belum sepenuhnya memberikan contoh kerja yang baik
3. Sebagian karyawan belum merasakan adanya penghargaan atau apresiasi atas kinerja mereka dari pemimpin
4. Karyawan merasa kepemimpinan yang ada saat ini belum memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka
5. Ditemukan adanya kesenjangan antara harapan karyawan terhadap peran pemimpin dan kenyataan yang terjadi di lapangan

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan untuk menghindari adanya pelebaran pokok masalah dan agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka penulis menetapkan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan atau *Leadership*
2. Variabel terikat (Dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan
3. Subjek penelitian terbatas pada karyawan CV. Sarasvati Jaya Corp.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Kepemimpinan di CV. Sarasvati Jaya Corp.
2. Bagaimana tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan di CV. Sarasvati Jaya Corp.
3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sarasvati Jaya Corp.

### 1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

#### 1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud pada penelitian ini sebagai salah satu persyaratan yang harus diselesaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi (S1) Manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP.



### 1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis Kepemimpinan di CV. Sarasvati Jaya Corp.
2. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Karyawan di CV. Sarasvati Jaya Corp.
3. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sarasvati Jaya Corp.

## 1.6 Kegunaan Penelitian

### 1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### 1.6.2 Kegunaan Praktis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat dalam mengembangkan CV. Sarasvati Jaya Corp menjadi lebih baik, khususnya mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

### 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di CV Sarasvati Jaya Corp sebuah perusahaan yang bergerak di bidang wedding organizer dan berlokasi di Jl. Ranca Oray bodogol No. 140 Kota Bandung 40287. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Maret 2025 hingga Agustus 2025.

**Tabel 1.3**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan BAB I						
3	Penyusunan BAB II						
4	Penyusunan BAB III						
5	Sidang UP						
6	Pengolahan Data						
7	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran dan Abstrak						
8	Sidang Akhir						

*Sumber: Penulis 2025*