

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan bisnis industri di Indonesia sangat pesat. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya usaha industri yang bermunculan untuk menarik minat konsumen dengan harapan bisa memimpin pasar, sehingga kompetisi dalam dunia industri akan semakin ketat.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dipaksa untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau menaikkan kinerja karyawan dan melakukan sejumlah perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam kompetisi, atau minimal tetap mampu bertahan.

Setiap perusahaan pastinya selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seorang individu selama periode waktu tertentu saat melakukan suatu kegiatan, terhadap berbagai kemampuan seperti kriteria kerja, sasaran/sasaran, kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama oleh para pihak.

Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu atau kelompok yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

PT. Harberindo Indah Makmur yakni perusahaan yang bergerak di bidang industri yang berfokus dalam pembuatan pakaian dan aksesoris wanita. Didirikan bersama karyawan yang profesional dan berpengalaman, didirikan untuk memenuhi kebutuhan *fashion* kaum wanita mulai dari paruh baya sampai remaja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT. Harberindo Indah Makmur, terdapat fenomena yaitu terlihat penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan menurunnya juga pendapatan perusahaan selama 6 bulan.

Tabel 1.1
Hasil Presentase Penjualan PT. Harberindo Indah Makmur
(Periode Juni 2020 – Desember 2020)

Month	Target This Month	Sales (For The Month)	Achivement This Month
June 2020	Rp. 800.000.000	Rp. 664.000.000	83%
July 2020	Rp. 800.000.000	Rp. 648.000.000	81%
August 2020	Rp. 800.000.000	Rp. 624.000.000	78%
September 2020	Rp. 800.000.000	Rp. 584.000.000	73%
October 2020	Rp. 800.000.000	Rp. 568.000.000	71%
Nopember 2020	Rp. 800.000.000	Rp. 536.000.000	67%

Sumber: Laporan Penjualan Bulanan PT. Harberindo Indah Makmur

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hampir setiap bulan perusahaan mengalami penurunan pendapatan dari target yang telah ditentukan. Dapat dilihat dari pencapaian bulan Juni 2020 sampai dengan bulan November 2020.

Berdasarkan penelitian peneliti, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi.

Menurut Gibson dalam Harun Samsuddin (2018:37), gaya kepemimpinan yaitu cara pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dan pemikiran bawahannya dan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada perusahaan ini pimpinan perusahaan masih kurang bijak memperhatikan kebutuhan karyawan dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, untuk menggambarkan gaya kepemimpinan pada PT. Harberindo Indah Makmur, peneliti melakukan penyebaran kuesioner sementara terhadap 20 karyawan bagian produksi. Hasil penyebaran dapat dilihat pada Tabel 1.2

Di bawah ini hasil dari pra survey tentang Gaya Kepemimpinan di PT. Harberindo Indah Makmur.

Tabel 1.2

Pra-Survey Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	GAYA KEPEMIMPINAN	YA	TIDAK
1	Pimpinan memberi motivasi kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan	7	13
2	Karyawan termotivasi atas apa yang telah diberikan oleh pimpinan	6	14
3	Motivasi yang diberikan pimpinan harus lebih ditingkatkan	16	4

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Harberindo Indah Makmur belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Terlihat dari hasil kuesioner sementara bahwa gaya kepemimpinan mendapat respon negatif dari karyawan, seperti pada point 1 bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada point 3 menjelaskan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan harus lebih ditingkatkan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya juga.

Selain gaya kepemimpinan, pelatihan juga teridentifikasi menjadi salah satu masalah yang terjadi di PT. Harberindo Indah Makmur. Menurut A.Y. Hamali (2016:63-64), pelatihan sebagai proses belajar mengajar secara khusus untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan bekerja.

Berikut ini hasil dari pra survey tentang Pelatihan di PT. Harberindo Indah Makmur.

Tabel 1.3

Pra-Survey Variabel Pelatihan

NO	PELATIHAN	YA	TIDAK
1	Pelatihan diberikan sesuai dengan masalah yang sedang dihadapi	6	14
2	Pelatihan disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan	3	17
3	Pelatihan yang diberikan harus lebih ditingkatkan	15	5

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa pelatihan di PT. Harberindo Indah Makmur disampaikan dengan kurang baik, sehingga karyawan sulit memahami dan menerima ketentuan-ketentuan yang harus dijalankan melakukan pekerjaan.

Selain gaya kepemimpinan dan pelatihan, kompensasi juga teridentifikasi masih menjadi masalah di PT. Harberindo Indah Makmur. Menurut T Hani

Handoko dalam Sri Larasati (2018:91) kompensasi yaitu memberikan pembayaran uang kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka dan sebagai insentif untuk melakukan bisnis di masa depan. Pemberian kompensasi kepada karyawan sangat berpengaruh untuk memotivasi kinerja karyawan agar semakin meningkat.

Berikut ini hasil dari pra survey tentang Kompensasi di PT. Harberindo Indah Makmur.

Tabel 1.4

Pra-Survey Variabel Kompensasi

NO	KOMPENSASI	YA	TIDAK
1	Gaji/upah sesuai dengan ketentuan pemerintah	18	2
2	Tunjangan kesehatan sesuai dengan yang dibutuhkan	6	14
3	Gaji/upah sudah mencukupi kebutuhan saya	3	17

Tabel 1.4 menjelaskan bahwa kompensasi di PT. Harberindo Indah Makmur masih belum sesuai yang diharapkan karyawan, seperti pada point nomor 2 yang menyatakan bahwa tunjangan kesehatan belum sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan.

Di samping adanya fenomena masalah di atas, masih terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu:

Penelitian yang dilakukan Raden Yeti Sumiaty (2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Setiyono (2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Raden Yeti Sumiaty (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Noviyanti Rianti Putri dan Sri Langgeng Ratnasari (2019) yang mengemukakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Raden Yeti Sumiaty (2020) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Samsul Huda dan Siti Sunrowiyati (2019) mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini serta masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HARBERINDO INDAH MAKMUR.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harberindo Indah Makmur?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Harberindo Indah Makmur?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harberindo Indah Makmur?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harberindo Indah Makmur?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harberindo Indah Makmur
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harberindo Indah Makmur.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Harberindo Indah Makmur.

- d. Untuk mengetahui pengaruh. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harberindo Indah Makmur.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Pekerja/Karyawan

Survei ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi. Ini bisa menjadi standar yang dilampaui perusahaan.

Anda dapat berkontribusi dari perspektif retrospektif untuk membantu Anda membuat keputusan saat ini dan masa depan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini harus menjadi titik referensi untuk penelitian lebih lanjut dengan variabel yang terkait dengan topik ini.

c. Bagi Peneliti/Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai contoh penerapan dan implementasi temuan-temuan sebelumnya dalam kehidupan nyata khususnya dalam dunia bisnis. Penelitian ini juga dapat memberikan penjelasan kepada peneliti mengenai permasalahan SDM yang dihadapi perusahaan dan menjadi tolak ukur bagi peneliti memasuki dunia kerja di masa depan.