

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu-individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam lembaga maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan. Saat ini, sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dan dikembangkan dengan baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang menjadi pacuan bagi terciptanya tujuan perusahaan yang berhasil. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) erat kaitannya dengan SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM sendiri memiliki banyak manfaat dan fungsi serta berguna dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada maupun yang direncanakan untuk bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan merupakan bentuk kinerja atau *performance*. Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus memeriksa setiap kinerjanya apakah mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik seperti yang diharapkan atau tidak. Kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dan berperan langsung dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya akan sangat

mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus dapat terus memantau kinerja setiap karyawan dan mengetahui apakah tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan kinerjanya sesuai dengan harapan atau tidak.

Pembentukan kinerja yang baik meliputi segala upaya pimpinan yang mengelola alur kerja pegawai bawahan dalam suatu perusahaan dengan berbagai ide atau pemikiran yang dilakukan pimpinan agar tercipta pegawai yang berkualitas dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pemimpin mempengaruhi semangat kerja karyawan karena merupakan motivator dan sumber inspirasi bagi karyawan bawahan yang akan meniru segala aktivitas kerja yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Pemimpin yang kreatif dan dinamis cenderung dapat menggerakkan perusahaan dengan semangat dan semakin banyak kegiatan yang dilakukan, peran seorang pemimpin perlu didukung oleh peran karyawan. Semua pihak harus memperhatikan karyawan dengan memberikan motivasi. Pemberian motivasi antara lain dengan memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan harga diri. Seorang pegawai yang berada dalam suatu perusahaan atau bagian dari suatu tim kerja harus memiliki upaya untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang baik yang meliputi penyesuaian dengan lingkungan kerja itu sendiri, hal ini untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik akan muncul, termasuk dari kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Suatu organisasi tidak akan dapat berkembang jika tidak melakukan perubahan, pengembangan organisasi berguna untuk adaptasi terhadap lingkungan

dalam perubahan nilai dan struktur organisasi, serta membuat cara kerja perusahaan menjadi lebih sistematis dan efisien.

Dengan adanya budaya organisasi diharapkan SDM yang ada menjadi lebih berkualitas, budaya organisasi dapat menjadi perekat sosial bagi karyawan untuk membentuk karakter karyawan tersebut sehingga dapat beradaptasi dengan budaya organisasi dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari menjadi kebiasaan berperilaku baik baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi untuk disosialisasikan dan dapat diimplementasikan pada perilaku dan sikap setiap pegawai dalam kehidupan organisasi.

Kinerja karyawan akan lebih baik dan sangat memungkinkan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan seperti yang diharapkan jika perusahaan terus memantau kinerja karyawan dengan melakukan berbagai pelatihan untuk menambah wawasan atau pengetahuan kepada karyawan yang bekerja. Pelatihan kerja adalah pembelajaran pengetahuan dan pengembangan keterampilan serta sikap kerja agar karyawan terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar yang diterapkan oleh suatu pelatihan.

PT. Eigerindo Multi Produk Industri atau dikenal sebagai Eiger adalah perusahaan paling terkenal di Indonesia yang bergerak di bidang manufaktur dan retail peralatan petualangan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1993 oleh Bapak Ronny Lukito di Bandung. Namun, Eiger pertama kali diluncurkan pada tahun 1989 sebagai produk untuk memenuhi berbagai kebutuhan peralatan dan perlengkapan gaya hidup para penggiat alam terbuka. Eiger dimulai sebagai toko kecil dan

produksi dengan hanya dua mesin jahit di Jalan Cihampelas No. 22 dan saat ini Eiger telah berkembang menjadi pemimpin pasar dalam industri tas dan petualangan di Indonesia. Sampai sekarang Eiger memiliki 6 Eiger Adventure Toko, 18 ruang pamer, dan 350 counter yang tersebar di seluruh Indonesia.

PT. Eigerindo MPI berusaha membangun kinerja dengan baik agar terciptanya tujuan perusahaan secara maksimal. Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada tiga toko Eiger yaitu Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil pra survei tentang Kinerja Karyawan pada toko Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja:

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan pada toko

Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja.

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Saya mengikuti arahan dari pemimpin dengan baik	13 (43,3)	17 (56,7)	30	100
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	10 (33,3)	20 (66,7)	30	100
3	Saya memberikan kontribusi kerja yang baik terhadap tim kerja	12 (40)	18 (60)	30	100
4	Saya menghargai pendapat rekan kerja dan mampu bekerja dalam tim	12 (40)	18 (60)	30	100
5	Saya selalu berbagi pengalaman atau pengetahuan terhadap rekan kerja	10 (33,3)	20 (66,7)	30	100

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan lebih memilih menjawab Tidak mengenai pernyataan yang diajukan peneliti diantaranya yaitu pernyataan ke-1 terdapat 17 karyawan atau 56,7% responden menyatakan bahwa karyawan tidak mengikuti arahan dari pemimpin dengan baik, pada pernyataan ke-2 terdapat 20 karyawan atau 66,7% responden menyatakan bahwa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, pada pernyataan ke-3 terdapat 18 karyawan atau 60% responden menyatakan bahwa karyawan tidak memberikan kontribusi kerja yang baik terhadap tim kerja, pada pernyataan ke-4 terdapat 18 karyawan atau 60% responden menyatakan bahwa tidak menghargai pendapat rekan kerja dan tidak mampu bekerja dalam tim, pada pernyataan ke-5 terdapat 20 karyawan atau 60% responden tidak berbagi pengalaman atau pengetahuan terhadap rekan kerja dan secara keseluruhan rata - rata yang menjawab Ya terdapat 11 karyawan atau 38% responden dan rata - rata yang menjawab Tidak terdapat 19 karyawan atau 62% responden . Hal ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada toko Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja mengindikasikan adanya permasalahan. Hal ini juga menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam membangun kinerja karyawan belum berhasil seperti yang diharapkan.

Dari fenomena diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengidentifikasi indikasi permasalahan kinerja karyawan pada Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja dari beberapa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pelatihan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara dari seorang

pemimpin dalam mengelola, membimbing, dan mengarahkan seluruh anggota dari setiap divisi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan dan memaksimalkan kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil survei tentang Gaya Kepemimpinan pada toko Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota dan Eiger Balaraja.

Tabel 1. 2

**Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan pada toko
Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja.**

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Pemimpin sudah memberikan ilmu kerja yang baik	13 (43,3)	17 (56,7)	30	100
2	Pemimpin memberikan arahan yang jelas kepada tim kerja	11 (36,7)	19 (63,3)	30	100
3	Pemimpin menjadi inspirasi atau motivator untuk tim kerja	11 (36,7)	19 (63,3)	30	100
4	Pemimpin telah membimbing tim kerja dengan baik	14 (46,7)	16 (53,3)	30	100
5	Pemimpin telah mengelola alur pekerjaan dengan baik	13 (43,3)	17 (56,7)	30	100

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan lebih memilih menjawab Tidak mengenai pernyataan yang diajukan peneliti diantaranya yaitu pernyataan ke-1 terdapat 17 karyawan atau 56,7% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak memberikan ilmu kerja yang baik, pada pernyataan ke-2 terdapat 19 karyawan atau 63,3% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak

memberikan arahan yang jelas terhadap tim kerja, pada pernyataan ke-3 terdapat 19 karyawan atau 63,3% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak menjadi inspirasi atau motivator untuk tim kerja, pada pernyataan ke-4 terdapat 16 karyawan atau 53,3% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak membimbing tim kerja dengan baik, pada pernyataan ke-5 terdapat 17 karyawan atau 56,7% menyatakan bahwa pemimpin tidak mengelola alur pekerjaan dengan baik dan secara keseluruhan rata - rata yang menjawab Ya terdapat 12 karyawan atau 41% responden dan rata - rata yang menjawab Tidak terdapat 18 karyawan atau 59% responden . Hal ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan pada toko Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja mengindikasikan adanya permasalahan. Hal tersebut meyebabkan karyawan menjadi tidak termotivasi sehingga kinerja yang dilakukan karyawan tidak baik.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi untuk dapat disosialisasikan serta dapat terimplementasi pada perilaku dan sikap masing-masing karyawan dalam kehidupan organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari perusahaan memandang bagian lain dan setiap departemen berperilaku sebagai hasil dari pandangan tersebut, sehingga budaya organisasi bersifat berbeda antara satu dan lain organisasi, masing-masing memiliki ciri spesifik yang membedakan. Namun, budaya organisasi tidak selalu tetap dan perlu selalu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan agar organisasi tetap *survive*, mengembangkan budaya berprestasi, mengubah pola pikir dan memelihara

kepercayaan dalam organisasi. Berikut ini disajikan hasil pra survei tentang Budaya Organisasi pada toko Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja.

Tabel 1. 3

**Hasil Pra Survei Budaya Organisasi pada toko
Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja.**

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Culture Share sudah dijalankan dan sudah menjadi perilaku dalam kehidupan organisasi	13 (43,3)	17 (56,7)	30	100
2	Culture Harmony sudah diterapkan dan menjadikan perilaku dalam kehidupan organisasi	14 (46,7)	16 (53,3)	30	100
3	Culture Agile telah dijalankan dan diimplementasikan dalam perilaku kehidupan organisasi	12 (40)	18 (60)	30	100
4	Culture Respect sudah diterapkan dan diimplementasikan dalam kehidupan organisasi	13 (43,3)	17 (56,7)	30	100
5	Culture Empowerment sudah diimplementasikan dan dijalankan dalam kehidupan organisasi	10 (33,3)	20 (66,7)	30	100

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan lebih banyak menjawab Tidak mengenai pernyataan yang diajukan peneliti diantaranya, pada pernyataan ke-1 terdapat 17 karyawan atau 56,7% responden menyatakan bahwa *culture share* tidak dijalankan atau dijadikan perilaku dalam kehidupan organisasi, pada pernyataan ke-2 terdapat 16 karyawan atau 53,3% responden menyatakan

bahwa *culture harmony* tidak diterapkan atau dijadikan perilaku dalam kehidupan organisasi, pada pernyataan ke-3 terdapat 18 karyawan atau 60% responden menyatakan bahwa *culture agile* tidak dijalankan atau diimplementasikan dalam perilaku kehidupan organisasi, pada pernyataan ke-4 terdapat 17 karyawan atau 56,7% responden menyatakan bahwa *culture respect* tidak diterapkan atau diimplementasikan dalam kehidupan organisasi, pada pernyataan ke-5 terdapat 20 karyawan atau 66,7% menyatakan bahwa *culture empowerment* tidak diimplementasikan atau dijalankan dalam perilaku kehidupan organisasi dan secara keseluruhan rata - rata yang menjawab Ya terdapat 12 karyawan atau 41% responden dan rata - rata yang menjawab Tidak terdapat 18 karyawan atau 59% responden. Hal ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi pada toko Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota dan Eiger Balaraja mengindikasikan adanya permasalahan, secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dikarenakan budaya organisasi seperti *culture share*, *culture harmony*, *culture agile*, *culture respect*, dan *culture empowerment* tidak dijalankan dan diimplementasikan dalam kehidupan organisasi. Hal tersebut menyebabkan cultural yang diharapkan tidak memberikan dampak pada kinerja organisasi.

Selain budaya organisasi, pelatihan kerja diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan ini. Pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta memiliki kinerja

yang lebih baik. Berikut ini disajikan hasil pra survei tentang Pelatihan Kerja pada toko Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja.

Tabel 1. 4

Hasil Pra Survei Pelatihan Kerja pada toko

Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja.

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Pelatihan kerja mengajarkan tanggung jawab dalam menjalankan suatu pekerjaan	14 (46,7)	16 (53,3)	30	100
2	Pelatihan kerja berjalan dengan baik sesuai yang ingin dicapai	10 (33,3)	20 (66,7)	30	100
3	Pelatihan kerja mengembangkan wawasan yang luas	14 (46,7)	16 (53,3)	30	100
4	Pelatihan kerja memberikan keterampilan dan memunculkan ide – ide baru sebagai inspirasi	12 (40)	18 (60)	30	100
5	Pelatihan kerja memberikan pengetahuan bermanfaat	16 (53,3)	14 (46,7)	30	100

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa karyawan lebih memilih menjawab Tidak mengenai pernyataan yang diajukan peneliti diantaranya, pada pernyataan ke-1 terdapat 16 karyawan atau 53,3% responden menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak mengajarkan tanggung jawab dalam menjalankan suatu pekerjaan, pada pernyataan ke-2 terdapat 20 karyawan atau 66,7% responden menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berjalan dengan baik sesuai dengan harapan, pada pernyataan ke-3 terdapat 16 karyawan atau 53,3% responden menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak mengembangkan wawasan yang luas, pada

pernyataan ke-4 terdapat 18 karyawan atau 60% responden menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak memberikan keterampilan dan memunculkan ide - ide baru sebagai inspirasi, pada pernyataan ke-5 terdapat 14 karyawan atau 46,7% responden menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak memberikan ilmu yang bermanfaat dan secara keseluruhan rata - rata yang menjawab Ya terdapat 13 karyawan atau 44% responden dan rata - rata yang menjawab Tidak terdapat 17 karyawan atau 56% responden. Hal ini dapat diketahui bahwa pelatihan kerja pada toko Eiger Karawaci, Eiger Tangerang Kota, dan Eiger Balaraja mengindikasikan adanya permasalahan, secara keseluruhan pelatihan kerja yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan, seperti pelatihan kerja tidak sesuai yang ingin dicapai, pelatihan kerja tidak mengembangkan wawasan, pelatihan kerja tidak memberikan keterampilan atau memunculkan ide – ide baru sebagai isnpirasi, serta pelatihan kerja tidak mengajarkan tanggung jawab dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eigerindo MPI”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eigerindo MPI?

2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eigerindo MPI?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eigerindo MPI?
4. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eigerindo MPI?

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, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eigerindo MPI.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eigerindo MPI.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eigerindo MPI.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eigerindo MPI.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pelatihan kerja, yang selanjutnya dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan untuk dapat menyelesaikan permasalahan perusahaan khususnya di bidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal berpikir, yang akan berguna untuk pengambilan keputusan di masa sekarang maupun di masa depan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan, penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.
- 2) Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.
- 3) Bagi Penelitian Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.