

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja (Happy Y. Mogotet *al.* 2019).

Kemajuan teknologi saat ini masih belum mampu menggeser posisi manusia sebagai sumber utama dalam segala aktivitas kehidupan. Dalam pekerjaan umum dibutuhkan teknologi atau alat yang canggih dan besar dikarenakan pekerjaannya sangat berat dan membutuhkan alat yang besar. Akan tetapi dibutuhkan manusia yang berkompeten dan ahli dibidangnya agar pekerjaan tetap terlaksana dengan baik, rapi dan bebas kecelakaan(Raynald Karauwanet *al.* 2015).

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan arahan dan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim

(2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan perusahaan.

Dalam penelitian Happy Y. Mogot *et al.*(2019) ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan/pihak yang dilayani. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sejauhmana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Gaya kepemimpinan, Etos Kerja, kompetensi dan disiplin kerja.

CV. Satria Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan ringan di beberapa kota besar di Indonesia, kegiatan utama perusahaan ini adalah mendistribusikan makanan ringan berupa kripik dengan berbagai merek, seperti kripik maicih, cireng sikaya, kripik kusuka, dll. Keunggulan perusahaan ini adalah memberikan harga yang lebih murah dibandingkan dengan

perusahaan distributor lain, dan dapat mendistribusikan ke super market ternama seperti Carrefour dan tempat wisata ternama seperti floating market bandung.

Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai gaya kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kuesioner Survey Awal Dengan Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jumlah		Presentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
A	Penetapan tujuan				
1	Atasan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan.	7	8	46,6%	53,4%
B	Hubungan antara atasan dan karyawan				
2	Saya sering berkomunikasi dengan atasan	5	10	33,3%	66,7%
C	Pemecahan masalah				
3	Jika muncul permasalahan atasan bersedia membantu dan memberikan jalan keluar	6	9	40%	60%

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pertama sebanyak 8 responden atau sekitar (53,4%) dari 15 responden mengatakan bahwa atasan tidak selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, sedangkan sebanyak 7 atau sekitar (46,6%) mengatakan atasan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan. Kedua sebanyak 10 responden atau sekitar (66,7%) dari 15

responden mengatakan bahwa merasa kurang berkomunikasi dengan atasan sedangkan 5 responden atau sekitar (33,3%) dari 15 responden mengatakan bahwa cukup berkomunikasi dengan atasan. Ketiga sebanyak 9 responden atau sekitar (60%) menanggapi bahwa atasan tidak bersedia membantu apabila ada permasalahan, sedangkan 6 responden atau (40%) dari 15 responden menanggapi bahwa Atasan bersedia membantu apabila ada permasalahan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil survey awal melalui kuesioner yang telah disebar, karyawan Cv. Satria Jaya Bandung memiliki permasalahan dengan berkomunikasi dan bersosialisasi dengan atasan.

Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai etos kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kuesioner Survei Awal Dengan Variabel Etos Kerja

No	Pernyataan	Jumlah		Presentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
A	Kerja adalah rahmat				
4	Saya bersikap lapang dada ketika mengalami kegagalan dan berusaha memperbaikinya	7	8	46,7 %	53,3%
B	Kerja adalah amanah				
5	Saya melaksanakan tugas saya sendiri tidak melimpahkan kepada orang lain	5	10	33,4%	66,6%
C	Kerja adalah panggilan				
6	Saya merasa terpaksa dalam melakukan tugas	9	6	60%	40%
D	Kerja adalah aktualisasi				

7	Saya suka memberikan terobosan-terobosan baru dalam bekerja	2	13	13,4%	86,6%
E	Kerja adalah ibadah				
8	Berkerja bagi saya adalah ibadah.	7	8	46,7%	53,3%

Dari tabel 1.2 dapat dilihat pertama sebanyak 7 responden atau sekitar (46,7%) dari 15 responden menanggapi bahwa bersikap lapang dada ketika mengalami kegagalan dan berusaha memperbaikinya, sedangkan 8 responden atau sekitar (53,3%) dari 15 responden menanggapi bahwa tidak bersikap lapang dada ketika mengalami kegagalan. Kedua sebanyak 5 responden atau sekitar (33,4%) dari 15 responden menanggapi bahwa melaksanakan tugas yang diberikan secara sendiri tidak melimpahkan kepada orang lain, sedangkan 10 responden atau sekitar (66,6%) dari 15 responden menanggapi bahwa tidak melaksanakan tugas secara sendiri dan melimpahkan kepada orang lain. Ketiga sebanyak 9 responden atau sekitar (60%) menanggapi bahwa merasa terpaksa dalam melakukan tugas, sedangkan 6 responden atau (40%) dari 15 responden menanggapi bahwa merasa tidak terpaksa dalam memalukan tugas. Keempat sebanyak 2 responden atau sekitar (13,4%) menanggapi bahwa suka memberikan terobosan-terobosan baru dalam bekerja, sedangkan 13 responden atau (86,6%) dari 15 responden menanggapi bahwa tidak suka memberikan terobosan-terobosan baru dalam bekerja. Kelima sebanyak 7 responden atau sekitar (46,7%) menanggapi bahwa bekerja adalah ibadah, sedangkan 8 responden atau (53,3%) dari 15 responden menanggapi bahwa tidak menganggap bekerja adalah ibadah. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil survey awal melalui kuesioner yang telah disebar,

karyawan Cv. Satria Jaya Bandung memiliki permasalahan terhadap sikap karyawan dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya.

Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai kompetensi karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.3
Kuesioner Survei Awal Dengan Variabel Kompetensi Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah		Presentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
A	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)				
9	Dengan pengetahuan yang saya miliki,saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	7	8	46,7%	53,3%
B	Kemampuan/Keterampilan (<i>skill</i>)				
10	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja.	6	9	40%	60%
C	Sikap (<i>attitude</i>)				
11	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan	4	11	26,7%	73,3%

Dari tabel 1.3 dapat dilihat pertama sebanyak 7 responden atau sekitar (46,7%) dari 15 responden menanggapi bahwa dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan 8 responden atau sekitar (53,3%) dari 15 responden menanggapi bahwa dengan pengetahuan yang dimiliki menyelesaikan pekerjaan dengan kurang baik .kedua sebanyak 6 responden atau sekitar (40%) dari 15 responden menanggapi bahwa memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sedangkan 9 responden atau sekitar (60%) dari 15 responden menanggapi bahwa tidak memiliki kemampuan komunikasi yang

baik. Ketiga sebanyak 4 responden atau sekitar (26,7%) menanggapi bahwa selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas diberikan pimpinan, sedangkan 11 responden atau (73,3%) dari 15 responden menanggapi bahwa merasa tidak bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan . Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil survey awal melalui kuesioner yang telah disebar, karyawan Cv. Satria Jaya Bandung memiliki permasalahan terhadap kemampuan dan pengetahuan karyawan.

Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Kuesioner Survei Awal Dengan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah		Presentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
A	Kualitas kerja				
12	Saya merasa puas dengan tugas yang sudah saya selesaikan	5	10	33,4%	66,6%
B	Kuantitas kerja				
13	Saya selalu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	7	8	46,6%	53,4%
C	Pelaksanaan tugas				
14	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan teliti	6	9	40%	60%

Dari tabel 1.4 dapat dilihat pertama sebanyak 5 responden atau sekitar (33,4%) dari 15 responden menanggapi bahwa merasa puas dengan tugas yang telah diselesaikan, sedangkan 10 responden atau sekitar (66,6%) dari 15

responden menanggapi bahwa merasa tidak puas dengan tugas yang sudah diselesaikan. kedua sebanyak 7 responden atau sekitar (46,6%) dari 15 responden menanggapi bahwa selalu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, sedangkan 8 responden atau sekitar (53,4%) dari 15 responden menanggapi bahwa tidak tidak selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Ketiga sebanyak 6 responden atau sekitar (40%) menanggapi bahwa menyelesaikan tugas dengan teliti , sedangkan 9 responden atau (60%) dari 15 responden menanggapi bahwa tidak menyelesaikan tugas dengan teliti. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil survey awal melalui kuesioner yang telah disebar, karyawan Cv. Satria Jaya Bandung memiliki permasalahan terhadap waktu dalam menyelesaikan tugas dan ketelitian dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Satria Jaya dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung“.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, identifikasi masalah yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya sebagai berikut :

1. Atasan kurang berkomunikasi dengan karyawan.
2. Atasan kurang bersosialisasi dengan karyawan.

3. Karyawan menganggap bahwa bekerja hanya sebatas tuntutan ekonomin saja.
4. Karyawan memiliki permasalahan terhadap sikap dalam menghadapi tugas yang diberikan.
5. Karyawan terkadang merasa sulit menyelesaikan tugasnya karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan.
6. Karyawan tidak merasa percaya diri dalam menyampaikan pendapat.
7. Karyawan tidak selalu mencapai target yang sudah ditetapkan
8. Karyawan tidak teliti dalam melakukan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada pada CV. Satria Jaya Bandung.
2. Bagaimana Etos Kerja pada CV. Satria Jaya Bandung.
3. Bagaimana Kompetensi karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung.
5. Apakah ada pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung.
6. Apakah ada pengaruh secara parsial Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung.
7. Apakah ada pengaruh secara parsial Kompetensi terhdap kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung.
8. Apakah ada pengaruh secara simultan Gaya kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan pada CV. Satria Jaya Bandung.
2. Untuk mengetahui Etos Kerja pada CV. Satria Jaya Bandung.
3. Untuk mengetahui Kompetensi pada CV. Satria Jaya Bandung.
4. Untuk mengetahui Kinerja pada CV. Satria Jaya Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Etos Kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Bandung.
7. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kompetensi Karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Bandung.
8. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan mengenai hal dalam pengelolaan sumber daya manusia serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik lagi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu informasi mengenai gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan bagi akademis yang akan meneliti hal serupa.

1.5 Lokasi dan waktu penelitian

1.5.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Satria Jaya Bandung yang bertempat di Jl. Holis Regency Blok C No. 50, Babakan Ciparay, Kota Bandung, Jawa Barat 40222 Telp. (022) 2057-5838.

1.5.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020.

