

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Sangat. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan harus dianalisa oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat diartikan dalam bentuk peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Armaniah (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai prestasi dalam tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya

Kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan serta karyawan harus memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Siregar (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Meningkatnya dan rendahnya suatu perusahaan dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik pengembangan karyawan disuatu perusahaan maka semakin meningkat kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya jika pengembangan terhadap karyawan

dikatakan kurang baik maka akan menurunkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan.

CV Hanif Mitra Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Advertising*, pengerjaan kontruksi Billboard/Reklame dan lainnya, berlokasi di JL.Tamin Gg.Keluarga No.42 Kel.Kelapa Tiga Kec.Tanjung Karang Pusat. Berikut Ini Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan CV Hanif Mitra Lampung Tahun 2020-2021.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan CV Hanif Mitra Lampung

Kriteria penilaian	Target	Realisasi Pencapaian	
		2020	2021
Penerimaan dan penyelesaian	80	70	58
Pesanan selesai	30	25	20
Waktu penyelesaian	20	15	15
Kesesuain Standar Pekerjaan	20	20	15
Penyelesaian Laporan	10	10	8
Penilaian Individu	20	15	16
Kehadiran	10	7	8
Kerjasama	10	8	8
Total	100	85	74

Sumber; CV Hanif Mitra Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan CV Hanif Mitra Lampung Tahun 2020-2021, menjelaskan penilaian karyawan CV Hanif Mitra Lampung tahun 2020 sebesar 85% dan penilaian karyawan CV Hanif Mitra Lampung tahun 2021 sebesar 74%, data tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 11%. Selain data tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak CV Hanif Mitra Lampung, terjadi permasalahan terkait kinerja karyawan, dimana tidak tercapainya pesanan pemasangan *billboard*, waktu penyelesaian pemasangan *billboard* tidak sesuai dengan yang ditentukan, masih terdapat kesalahan

penerangan pada pemasangan sehingga perlu melakukan pemasangan ulang, permasalahan yang terjadi pada perusahaan menunjukkan bahwa kinerja perusahaan belum optimal, oleh karena itu perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, kepemimpinan dan kompetensi dari karyawan, hal itu didukung oleh riset penelitian yang dilakukan oleh Isvandari dan Al Idris (2018) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Rachmaniza (2020) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sikap kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpi akan mempermudah proses penyelesaian program kerja yang ada, karena pemimpin mampu mengontrol, mengarahkan, dan membimbing para pegawainya dalam melakukan pekerjaan, namun hasil kepemimpinan yang buruk dapat mengurangi kinerja pekerja yang memiliki dampak langsung pada kesinambungan dan juga keberhasilan program kerja yang ingin dicapai. Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahannya, mengantisipasi segala perubahan yang tiba-tiba, dan mampu mengoreksi segala sesuatu yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Robert dan Melinda (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan ialah seseorang yang bisa menentukan strategi yang tepat, mampu membuat rencana atau tujuan yang

tangguh, menjadi organisator yang cekatan, dan mampu menjadi motivator yang efektif bagi bawahannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang disiplin, efektif, efisien, produktif dan terencana

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak CV Hanif Mitra Lampung terkait kepemimpinan, yaitu atasan selalu mengarahkan para karyawannya, namun arahan yang dilakukan dirasa masih kurang jelas sehingga sering terjadi kesalahan dalam proses pekerjaan, atasan dalam proses pekerjaan tidak melakukan diskusi dan kurangnya koordinasai kepada bawahan dan jarang melakukan pengawasan kepada bawahan permasalahan yang terjadi terkait dengan kepemimpinan berakibat pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Dalam menjalankan tugas pekerjaannya setiap karyawan tentu diharuskan memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi karyawan harus terus dikembangkan dan ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan apabila karyawan tidak memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi dalam pekerjaannya dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki kompetensi, untuk itu perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi didalam pekerjaannya. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan

seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak CV Hanif Mitra Lampung terkait kompetensi, yaitu masih terdapat karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dibidang pemasangan *billboard* sehingga lamban dalam bekerja, kurangnya keterampilan dalam mengerjakan tugas pekerjaan hal ini terjadi dikarenakan karyawan belum memahami standard pekerjaan dengan baik dalam memaksimalkan fasilitas seperti alat bantu ataupun teknologi yang sudah disediakan, permasalahan yang terjadi terkait dengan kompetensi berakibat pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karayawan dengan menguji dengan variabel kepemimpinan dan kompetensi melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HANIF MITRA LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung?
3. Apakah kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Hanif Mitra Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah CV Hanif Mitra Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 sampai Agustus 2022

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori karyawan kepemimpinan, kompetensi dan kinerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung
2. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kepemimpinan, kompetensi dan kinerja karyawan

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran**