

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Di Indonesia, kegiatan membuka usaha merupakan hal yang masih dianggap cukup sulit. Dalam hasil survei kemudahan investasi dari World Bank alias Bank Dunia tahun 2016, posisi Indonesia masih berada di peringkat ke-109. Hal ini menggambarkan, kegiatan usaha yang dilakukan di Indonesia masih cukup sulit. Dengan adanya berbagai tantangan yang ada untuk membua usaha, seringkali para usahawan membutuhkan adanya konsultan untuk dapat memikirkan berbagai segi-segi dalam perusahaan, dengan tujuan untuk dapat memastikan usaha yang dibuat dapat berjalan dengan baik sebelum kegiatan operasi perusahaan dapat terlaksana.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, konsultan memiliki arti ahli yang tugasnya memberi nasihat, pertimbangan atau petunjuk dalam suatu kegiatan (dagang, penelitian, dsb); penasihat. Sedang dalam bahasa Inggris kata Consultan ini memiliki arti ahli dalam bidang tertentu yang menjadi penasihat untuk individu atau sebuah perusahaan. Jadi, bisnis konsultan ini merupakan bisnis yang memberikan nasihat baik kepada perusahaan maupun individu. Bisnis konsultan ini pun mulai muncul dan bertambah beberapa tahun terakhir ini seiring dengan kebutuhan yang semakin bertambah. Konsultasi bisnis ini banyak sekali dibutuhkan untuk membantu meningkatkan keuntungan perusahaan atau sebuah usaha dalam berbagai bidang lain.

Fokus dalam penelitian ini adalah sebuah perusahaan konsultan, yaitu CV Fajar Mekar Konsultan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menyediakan jasa konsultansi bidang konsultan manajemen, perencanaan umum dan pengembangan sumber daya manusia, dan perencanaan bisnis. Perusahaan ini mulai didirikan sejak tahun 2014 yang merupakan perusahaan komanditer dengan skala usaha menengah. Perusahaan memiliki karyawan dengan jumlah total 73 orang, yang mempunyai tenaga ahli yang profesional dengan pengalaman kerja dengan badan-badan nasional dan internasional. Perusahaan selalu berusaha menangani setiap pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan menghasilkan keluaran yang baik dengan mengerahkan sumberdaya yang tersedia. Kebijakan ini merupakan prinsip dasar bagi seluruh personil perusahaan kami dan menjadi pedoman para karyawan perusahaan dalam bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan baik lokal maupun asing, untuk dapat membuka usaha yang ada, bagi berbagai perusahaan-perusahaan lain yang berkembang.

Peneliti memilih perusahaan konsultan karena jenis perusahaan ini merupakan perusahaan yang sangat dibutuhkan untuk membantu perusahaan atau manajer untuk meraih maksud dan tujuan perusahaan dengan berbagai alternatif pemecahan pada bidang manajemen dan bisnis, identifikasi, pembelajaran, pencarian potensi baru, juga penerapan sistem baru demi perubahan ke arah yang lebih baik secara independen. Penggunaan jasa konsultan saat ini banyak diterapkan oleh perusahaan-perusahaan sebagai opini kedua walaupun keputusan tetap berada di tangan perusahaan. Inilah sebabnya seorang konsultan harus mampu memberikan saran-saran yang berkualitas bagi perusahaan. Terkait dengan

hal ini dibutuhkan kompetensi yang mencukupi termasuk pengalaman yang cukup dalam bidang yang bersangkutan. Tak cukup hanya itu, seorang konsultan dituntut pula untuk menjadi mentor serta mengawasi realisasi dari strategi yang telah disarankannya mulai dari awal sampai akhir.

Dengan kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaan, maka dibutuhkan juga kinerja Sumber Daya Manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan.

Gordon dalam Nawawi (2016 : 63) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan serta kemampuan karyawan”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktifitas perusahaan, agar dapat tumbuh dan mempertahankan kelangsungan proses kerja dalam suatu perusahaan. Sasaran akhir dari kinerja, adalah pencapaian dari kegiatan kerja. Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa ntuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan. Kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Rivai (2012:309) mencoba mempertegas tentang pengertian kinerja yaitu merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Definisi kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russell (2012) yang dikutip oleh Gomes adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dalam lingkungan kerja, untuk menghasilkan kinerja yang baik, dibutuhkan adanya kepemimpinan yang baik. kepemimpinan adalah “kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Rifai (2012 : 2) mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012 : 170) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2012: 93) adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau

membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan yang telah dibuat perusahaan.

Dalam kegiatan kerja sebagai konsultan, kepemimpinan ini sangat dibutuhkan, karena tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan di dalam perusahaan sangat membutuhkan ketepatan waktu dan keakuratan. Fungsi manajer sebagai orang yang melakukan pengelolaan aktivitas menjadi sangat vital bagi kegiatan operasi, dan memiliki dampak yang sangat besar bagi perusahaan. Menurut wawancara dengan manajer, peneliti menemukan bahwa aktivitas kerja yang sangat didasarkan pada tugas yang diterima, dan menuntut ketepatan waktu akan membutuhkan kepemimpinan dari para manajer. Sayangnya, tidak semua manajer dapat melakukan kegiatan kepemimpinan yang baik.

Robbins dan Coulter (2012) mengatakan, kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain pemimpin mampu menjadi motor penggerak dalam perubahan perusahaan. Persaingan bisnis ini membutuhkan manajemen puncak yang dapat mengadaptasi semua persaingan tersebut menjadi suatu peluang bisnis yang mampu mempertahankan perusahaan. Dengan demikian, Kepemimpinan yang efektif akan memotivasi karyawan untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Tugas seorang atasan atau pimpinan adalah memberikan dorongan

serta arahan kepada karyawan atau bawahannya agar memiliki kompetensi dan kesempatan untuk mengembangkan dirinya.

Saat ini, sesuai dengan wawancara dengan manajer, beberapa orang pemimpin masih kurang membina hubungan dengan karyawannya dengan tidak melakukan pembinaan dan menjaga kinerja yang harus dilakukan karyawan. Karyawan mengharapkan pemimpin yang dapat membawa perubahan pada perusahaan, mendapatkan *support* atau dorongan semangat untuk memotivasi kerja karyawan serta menjadi pendengar yang baik sehingga dapat menanggapi keluhan karyawan. Tidak adanya perbaikan terhadap metode kerjanya membuat karyawan nyaman bekerja dengan cara mereka masing-masing. Hal ini membuat adanya keterlambatan dari kegiatan kerja yang seringkali terjadi di perusahaan Konsultan yang diteliti.

Berbagai masalah yang terjadi tersebut, membuat peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian mengenai “Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Fajar Mekar Konsultan di Kota Bandung”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menetapkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepemimpinan pada perusahaan konsultan CV Fajar Mekar Konsultan di Kota Bandung?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan pada perusahaan konsultan CV Fajar Mekar Konsultan di Kota Bandung?

3. Bagaiamanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konsultan CV Fajar Mekar Konsultan di Kota Bandung?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil uraian yang telah dijelaskan dalam identifikasi masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan pada perusahaan CV Fajar Mekar Konsultan di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan CV Fajar Mekar Konsultan di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Fajar Mekar Konsultan di Kota Bandung

### **1.4.Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam melakukan penelitian yang sesuai denngan standar yang dmilii

## 2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Serta memberikan masukan yang berarti bagi pihak perusahaan mengenai kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

