

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT Citra Hannochs Niagantara merupakan sebuah perusahaan dengan spesialisasi tinggi yang mendesain, memproduksi dan menjual produk-produk lampu yang bermerek Hannoch. Sebagai sebuah produsen lampu, kami memproduksi berbagai jenis lampu Hemat Energi, halogen, lampu metal halide dan lampu LED. Beberapa produk Hannoch adalah *future smart LED wifi, control easily with remote control, infinity high end LED Bulb, Hannoch Signboard*. Produk utama kami adalah perlengkapan lampu proyek, namun kami juga memproduksi beberapa peralatan lampu untuk pekerjaan sipil. Untuk mendapatkan kualitas yang baik, desain yang baru serta layanan yang unggul, Hannochs selalu mengadakan inovasi, produk kami telah berhasil di ekspor.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan PT Citra Hannochs Niagantara bahwa terdapat penurunan prestasi kerja karyawan yang terlihat dari hasil kerja karyawan yang selalu terjadi kesalahan yang dapat merugikan perusahaan seperti meningkatnya retur produk yang disebabkan kesalahan dalam penginputan data konsumen, karyawan tidak berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya dan keterlambatan yang meningkat.

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan PT Citra Hannochs Niagantara masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga, atasan yang berlaku dan bersikap diskriminasi kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi maupun tugas. Hal ini memicu karyawan tidak terlalu puas dengan atasan PT Citra Hannochs Niagantara.

Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini. Proses seleksi adalah tes psikologi, tes kesehatan dan wawancara. Akan tetapi, terdapat masalah pada seleksi karyawan pada perusahaan PT Citra Hannochs Niagantara yaitu masih adanya karyawan yang tidak layak tapi dibiarkan lulus seleksi dan diterima oleh perusahaan dikarenakan berbagai alasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan, dimana setiap divisi mempunyai kriteria calon karyawan baru seperti pengalaman kerja minimal 1 tahun di bidangnya, ulet, berdisiplin tinggi, menjalani test kesehatan dan sebagainya. Tapi pada kenyataannya, kriteria seleksi tidak diterapkan dengan baik di dalam perusahaan adanya rekomendasi dari karyawan maupun pimpinan dan dikarenakan kebutuhan karyawan di beberapa divisi yang diperlukan cepat.

pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan kerja pada perusahaan ini belum optimal. Materi pelatihan kerja sulit diterapkan dalam kegiatan pekerjaan karena tidak adanya kesesuaian bahan materi latihan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Peluang pelatihan yang sedikit sehingga masih banyak karyawan yang membutuhkan pelatihan kerja guna bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Seleksi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kepemimpinan PT Citra Hannochs Niagantara masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif.
2. Sistem seleksi yang tidak diterapkan dengan baik disebabkan kebutuhan calon karyawan yang diharuskan cepat sehingga menyebabkan peningkatan kesalahan kerja karyawan.
3. Pelatihan kerja pada perusahaan ini belum optimal.
4. Penurunan prestasi kerja karyawan yang terlihat dari hasil kerja karyawan yang selalu terjadi kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.
- 5.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara?
2. Bagaimana pengaruh Seleksi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Seleksi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Seleksi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Seleksi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi PT Citra Hannochs Niagantara

- Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi PT Citra Hannochs Niagantara.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi keputakaan.
 4. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

I.6. Teori Tentang Kepemimpinan

1.6.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2015:6), Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2016:294), Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Robbins dan Mary (2018:146), Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mendorong orang lain agar dapat bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

1.6.2. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2015:24), indikator untuk mengukur efektivitas pemimpin adalah

1. Tingkatan dimana kinerja tim atau unit organisasi ditingkatkan dan pencapaian tujuan difasilitasi.
2. Sikap pengikut dan persepsi pemimpin.
3. Kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok, seperti dirasakan oleh pengikut atau oleh pengamat luar.
4. Tingkatan di mana seseorang mempunyai keberhasilan karier sebagai pemimpin.

I.7. Teori Tentang Seleksi

1.7.1. Pengertian Seleksi

Menurut Darodjat (2015:66), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan..

Menurut Kasmir (2016:101) menyatakan bahwa seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Menurut Marwansyah (2016:128), Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah : proses memilih dari suatu daftar pelamar kerja untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini.

1.7.2 Indikator Seleksi

Menurut Marwansyah (2016:133), agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam proses seleksi, sebuah tes atau instrument seleksi

yang baik harus memiliki ciri-ciri berikut ini standarisasi, objektivitas, norma, reliabilitas dan validitas.

I.8 Teori tentang Pelatihan Kerja

I.8.1 Defenisi Pelatihan Kerja

Menurut Priansa (2016:176), pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:44), pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Menurut Bangun (2018:202), bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, dan pengetahuan individu untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

I.8.2 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:51), komponen pelatihan sebagai indikator adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (perofesional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan jarus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

I.9 Teori tentang Prestasi Kerja

I.9.1 Defenisi tentang Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:151), “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.”

Menurut Hasibuan (2016:94), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Arianty (2017:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

I.9.2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:152-153), pengukuran prestasi kerja adalah hasik kerja, pengetahuan pekerjaan,, insiaitif, kecerdasan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi.

I.10 Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2015:79), Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

I.11 Teori Pengaruh Seleksi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

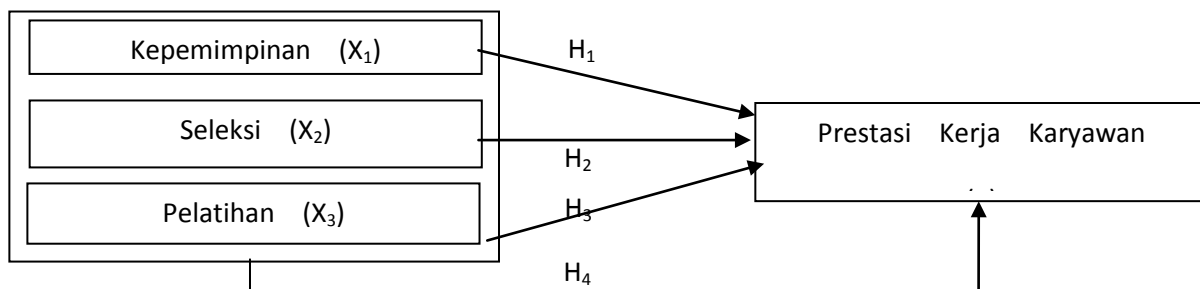
Menurut Hasibuan (2016:89-90), Kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja karyawan menjadi tujuan penilaian prestasi kerja karyawan.

I.12 Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:134), dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan meningkat serta dapat mencapai prestasi kerja.

I.13 Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.14 Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015: 68) bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara . Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT : Citra Hannochs Niagantara

H₂ Seleksi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Citra : Hannochs Niagantara

H₃ Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT : Citra Hannochs Niagantara

H₄ Kepemimpinan, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi : Kerja Karyawan pada PT Citra Hannochs Niagantara