

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan perkembangan dunia saat ini, kehidupan manusia di berbagai bidang seperti ekonomi, politik, teknologi, industri, kesehatan, dan bidang lainnya pun semakin berkembang pesat. Bidang industri menempati posisi sentral dalam perekonomian suatu negara. Hal ini didasarkan pada perannya yang sangat besar dalam mempercepat proses perkembangan ekonomi suatu negara. Beberapa negara berkembang telah memfokuskan sebagian besar pembangunan industri mereka pada ekspor pakaian jadi, barang-barang elektronik dan manufaktur ringan. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang memiliki sumber daya yang melimpah, pangsa pasar dalam negeri yang sangat besar, sangat memungkinkan menjadi wadah bagi pembangunan industri yang beraneka ragam.

Salah satu jenis industri yang berkembang adalah industri pakaian jadi atau garmen. Industri garmen merupakan jenis industri yang memproduksi penggabungan dan penjahitan berbagai potongan dan komponen bentuk atau pola menjadi suatu busana.

Menyorot perkembangan dalam bidang industri khususnya, terlihat banyaknya perusahaan manufaktur bermunculan yang menghasilkan berbagai produk andalan mereka. Perusahaan-perusahaan tersebut saling bersaing untuk memperluas pangsa pasarnya, demi tercapainya tujuan perusahaan dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi dan memperoleh laba.

Industri garmen di Indonesia kian lama berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan. Selain merambah pasar lokal sekarang ini banyak yang sudah mencapai pasar internasional melalui ekspor dan impor. Industri garment menghasilkan berupa bahan baku yang diproduksi sampai menghasilkan pakaian jadi. Industri garmen sebagai salah satu industri utama pemuas kebutuhan masyarakat akan sandang terus berkembang. Bergesernya alasan kebutuhan dan perhatian masyarakat baik kaum perempuan maupun laki-laki pada pakaian sekarang ini tidak hanya sebagai alat penutup tubuh, tetapi juga sebagai pemberi prestise dan pemuas rasa seni. Hal ini menuntut industri garment untuk bisa menghasilkan produk berkualitas dan sesuai dengan perkembangan dunia mode yang terus berkembang.

Kota Bandung berada pada lokasi yang sangat strategis, terletak di persimpangan jalur kegiatan ekonomi regional Jawa Barat. Kota Bandung telah lama dikenal sebagai kota industri. Pada saat ini, perekonomian Kota Bandung bertumpu pada sektor industri dan sektor perdagangan dan jasa.

Tersediannya sumber daya manusia yang berlimpah, Kota Bandung telah menjadi kota tujuan investasi bagi para pelaku usaha khususnya dalam bidang industri, perdagangan dan jasa. Hal ini dapat dilihat pada perkembangan industri di kota Bandung yang semakin berkembang. Bidang industri di Bandung yang menjadi tujuan investasi tentunya banyak mendirikan pabrik garment atau kain dan juga pabrik-pabrik yang lainnya. Berikut ini adalah beberapa nama-nama pabrik garment yang cukup terkenal yang berada di Kota Bandung diantaranya seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pabrik Garmen Di Kota Bandung

No	Nama Pabrik	Alamat
1	PT. Amanah Garment	Jl. Cigending No.62, Ujung Berung, kota Bandung, Jawa Barat
2	PT. Kahatex	Jl. Moch Toha Km 5.6, Pesawahan, Dayeuhkolot, Bandung.
3	PT. Leading Garment	Jl. Mengger No.97, Pesawahan, Dayeuhkolot, Bandung.
4	PT. Daese Garmin	Jl. H. Ibrahim Adjie No.90, Kebonwaru, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat.
5	PT. Ifatama	Jl. Cigondewah Kaler No.75A, Bandung Kulon, Kota Bandung.
6	PT. Gistex Textile Division	Jl. Raya Nanjung No.82, Lagadar, Margaasih, Bandung, Jawa Barat.
7	PT. Gistex Garment Indonesia	Jl. Panyawungan Km.19, Cileunyi, Bandung, Jawa Barat.
8	CV. Abadi Label	Jl. Ibu Karees No.270C, Maleber, Andir, Kota Bandung.
9	PT. Delami Garment Industries	Jl. Soekarno Hatta No.571, Gumuruh, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat
10	Opelon Garment Indonesia	Jl. Gatot Subroto, No.289, Pungkur Regol, Shop Unit B.176, Cibangkong, Batununggal, kota Bandung, Jawa Barat.

Sumber:<http://alamattempatbandung.blogspot.co.id/2017/03/daftar-pabrik-tekstil/notelp-garmen.html?m=1>

Nama-nama yang ada di atas merupakan beberapa nama pabrik dari sekian banyaknya pabrik di Kota Bandung. Banyaknya pabrik yang berdomisili di Kota Bandung membuat penulis memutuskan untuk mencantumkan 10 nama pabrik saja yang dirasa dapat memungkinkan untuk dipilih dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian. Pemilihan pabrik yang akan menjadi tempat penelitian penulis ialah didasari oleh beberapa alasan diantaranya (1)kesediaan pihak pabrik menerima peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut, (2)pabrik memiliki permasalahan-permasalahan yang menjadi kendala pada kinerja karyawannya,

(3)penulis telah melakukan pra survey sebelumnya, dan (4)penulis telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan di pabrik.

Pabrik garmen PT. Delami sebagai salah satu pabrik yang telah banyak mendapat kepercayaan oleh banyak vendor/klien sampai saat ini tentunya membutuhkan manajemen yang baik untuk dapat mengelola jalannya pengoperasian dengan sebaik mungkin dan dapat mengatasi setiap permasalahan yang ada di perusahaan.

Sebagai perusahaan industri tentunya PT. Delami mempunyai permasalahan-permasalahan. Beberapa permasalahan yang ada di perusahaan ialah terdapat pada bagian Sumber Daya Manusia yang menyangkut kinerja karyawannya. Jumlah karyawan yang mencapai 3000 karyawan tentunya bukanlah hal mudah untuk perusahaan mengatasi permasalahan-permasalahan pada bagian Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi pada kinerja karyawan, sebab perusahaan mempunyai capaian total kapasitas 30.000 *pieces* per bulannya.

Permasalahan tentang karyawan merupakan hal yang serius untuk dapat diselesaikan dan dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diatur segala macam hal tentang bagaimana memperlakukan karyawan sebagai asset yang penting di dalam perusahaan. Untuk itulah dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat baik untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Perusahaan yang ingin

mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari SDM dan juga sumber daya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi manajemen yang meliputi : perencanaan SDM, pengadaan, pelatihan, pengembangan, lingkungan kerja, pemeliharaan dan pemberhentian. Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut diharapkan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia (karyawan). Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai pemikir, pengambil keputusan, perencana, dan pengatur aktivitas-aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas baik sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena dengan semakin baiknya kualitas dari karyawannya itu juga akan sangat berdampak positif pada perusahaan yang memperkerjakannya. Untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi tinggi, perusahaan haruslah sangat

memperhatikan kesejahteraan karyawannya, karena kinerja seorang karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : motivasi kerja, komitmen, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain yang dapat berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, dimana para karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. PT. Delami Gament Industries sebagai perusahaan industri juga tentunya merasakan permasalahan rendahnya kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat penilaian kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif di periode tahun 2014-2018 seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 1.1

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan PT Delami Garment Industries

Dimensi	Periode Tahun				
	Dalam bentuk persen (%)				
	2014	2015	2016	2017	2018
Kualitas	80%	85%	75%	85%	80%
Kuantitas	80%	85%	75%	85%	80%
Tanggung jawab	88%	90%	85%	75%	87%
Kerjasama	86%	89%	85%	82%	85%
Inisiatif	83%	88%	85%	80%	86%

Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian HRD PT Delami Garment Industries (2018)

Adanya permasalahan perusahaan yang menyangkut pada menurun dan rendahnya kinerja karyawan PT. Delami Garment Industries membuat perusahaan

ikut merasakan dampaknya, dapat dilihat pada target dan realisasi penjualan produk PT. Delami Garment Industries pada tahun 2014-2018 yang menunjukkan tidak tercapainya target perusahaan sebab terdapat masalahnya kinerja karyawan di perusahaan salah satunya seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Penjualan Produk
PT. Delami Garment Industries Tahun 2014-2018

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
2014	25.000 pcs	22.000 pcs
2015	27.000 pcs	21.000 pcs
2016	29.000 pcs	20.000 pcs
2017	31.000 pcs	22.000 pcs
2018	33.000 pcs	23.000 pcs

Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian HRD PT. Delami Garment Industries (2018)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penjualan produk PT. Delami Garment Industries pada periode 2014-2018 tidak tercapainya target penjualan bahkan realisasi penjualan cukup jauh dari capaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Banyaknya jumlah penjualan yang belum memenuhi target salah satunya disebabkan oleh tidak bekerja dengan baik dan belum optimalnya kinerja para karyawan dalam membuat dan memasarkan produk tersebut, selain itu diakibatkan dari banyaknya jumlah produk cacat yang dihasilkan juga membuat banyak produk yang tidak terjual dan berakibat pada realisasi penjualan dan target penjualan oleh perusahaan. Berikut dapat dilihat jumlah produk cacat dari tahun 2014-2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jumlah Produk Cacat Bagian Produksi
PT. Delami Garment Industries Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Produk Cacat
2014	1200 pcs
2015	1520 pcs
2016	1670 pcs
2017	1630 pcs
2018	1710 pcs

Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian HRD
PT. Delami Garment Industries (2018)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa selama periode 2014-2018 jumlah produk cacat yang dihasilkan PT. Delami Garment Industries cukup tinggi. Adanya peningkatan produk cacat di setiap tahunnya mengakibatkan kerugian yang dialami oleh perusahaan dari segi materil dan nonmateril. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan belum optimal.

Masalah kinerja ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala HRD PT. Delami Garment Industries yang telah penulis bandingkan dengan konsep kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012;67), diantaranya :

1. Berdasarkan dimensi kualitas pekerjaan, permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan masih belum optimal adalah masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan, sehingga mempengaruhi kinerja.
2. Berdasarkan dimensi kuantitas pekerjaan, masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.
3. Berdasarkan dimensi tanggung jawab, masih ada karyawan yang kurang

bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

4. Berdasarkan dimensi kerjasama masih kurangnya kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Berdasarkan dimensi inisiatif, masih ada beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penulis telah melakukan observasi dan wawancara dengan pimpinan HRD yang ada di perusahaan mengenai adanya beberapa variabel yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Garment Industries Setelah itu Penulis juga melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner pra survey kepada 30 orang karyawan, hasil observasi bisa dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.5
Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	Skala					Total	Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Disiplin Kerja	13	85	21	1	0	120	470	3,9
2	Komitmen	5	78	34	3	0	120	445	3,7
3	Lingkungan Kerja	12	81	23	4	0	120	461	3,8
4	Kepemimpinan	0	68	33	15	3	120	404	3,4
5	Motivasi Kerja	7	69	40	4	0	120	439	3,6
6	Kompetensi	5	52	45	12	6	120	398	3,3

Sumber : Pengolahan Data Hasil Pra Survey(2017)

Tabel di atas bisa menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Kompetensi memiliki nilai rata-rata yang rendah apabila dibandingkan dengan variabel lainnya, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap rendahnya Kinerja di PT. Delami Garmen Industries. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan atau instansi dalam menjalankan tugasnya bekerja secara kelompok (*team*) dan bukan

merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, maka dibutuhkan adanya kompetensi yang baik agar menimbulkan perilaku yang positif bagi karyawan.

Kompetensi karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Kompetensi yang baik, akan berdampak pada karyawan dalam bekerja disuatu organisasi. Kompetensi yang baik pada organisasi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi, tingkat absen karyawan berkurang, loyalitas karyawan dan lain-lain. Selain itu, kompetensi juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Karena itu, setiap organisasi selalu menginginkan karyawannya memberikan kompetensi terbaiknya untuk membantu pada tercapainya tujuan perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompetensi sangatlah berpengaruh pada pencapaian tujuan sebuah perusahaan, begitu juga pada PT. Delami Garment Industries.

Masalah kompetensi ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan Kepala HRD PT. Delami Garment Industries yang telah peneliti bandingkan dengan konsep Gordon (2011:204) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi pengetahuan, masih kurangnya pengetahuan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.
2. Berdasarkan dimensi pemahaman, masih adanya beberapa karyawan yang kurang memahami tentang penyelesaian dan tujuan dalam dalam bekerja.
3. Berdasarkan dimensi kemampuan/keterampilan, masih terdapat beberapa karyawan yang kemampuan/keterampilanya kurang baik dalam bekerja.
4. Berdasarkan dimensi nilai, masih adanya beberapa karyawan yang

mencerminkan nilai kurang baik dalam bekerja.

5. Berdasarkan dimensi sikap, masih adanya karyawan yang bersikap kurang baik ketika bekerja.
6. Berdasarkan dimensi minat, masih terdapat beberapa karyawan yang cenderung menunjukkan minat kurang baik dalam bekerja.

TABEL 1.6
Hasil Observasi Variabel Kompetensi PT. Delami Garment Industries Bandung

No	Kompetensi	SS		S		CS		TS		STS		Total Skor	Rata-rata
		Skor = 5		Skor = 4		Skor = 3		Skor = 2		Skor = 1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Saya selalu memberikan pengetahuan dan keterampilan terbaik dalam bekerja	5	25	16	64	9	27	0	0	0	0	116	3,9
2	Saya selalu bersikap dan berkomunikasi dengan baik ketika bekerja	0	0	16	64	12	36	2	4	0	0	104	3,5
3	Saya memiliki minat yang sangat tinggi dalam bekerja	0	0	16	64	12	36	2	4	0	0	104	3,5
4	Saya memiliki standar nilai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	0	4	16	12	36	8	16	6	6	74	2,5
Jumlah Rata-rata kompetensi												3,32	
F= frekuensi N= Frekuensi x skor													
Responden 30 orang													
Mean= Jumlah Skor/total responden													

Sumber : Pengolahan Data (2017)

Menegakkan kompetensi secara tidak langsung membantu pada pengaktualisasian kepemimpinan di perusahaan. Jika kepemimpinan dalam suatu perusahaan berjalan tidak baik tentunya akan mempengaruhi juga pada kompetensi karyawan yang ada di perusahaan. Karena itu sosialisasi dan internalisasi kompetensi sejak karyawan masuk ke perusahaan seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumber daya manusia karyawan utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping keterampilan teknis.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Masalah kepemimpinan ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala HRD PT. Delami Garment Industries yang telah peneliti bandingkan dengan konsep Veitzal Rivai (2014:148) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi pengaruh, pimpinan masih kurang aktif secara langsung dalam memberikan pengaruh yang cukup baik bagi karyawan yang sehingga cenderung berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Berdasarkan dimensi legitimasi, pimpinan masih kurang baik dalam menjalankan dan menerapkan legitimasi di perusahaan sehingga membuat kinerja para karyawannya kurang baik.

3. Berdasarkan dimensi tujuan, masih banyaknya karyawan yang kurang paham akan tujuan dari perusahaan yang diterapkan oleh pimpinan sehingga mempengaruhi pada kurang baiknya kinerja karyawan.

Tabel 1.7
Hasil Observasi Variabel Kepemimpinan PT. Delami Garment Industries Bandung

No	Kepemimpinan	SS		S		CS		TS		STS		Total Skor	Rata-rata
		Skor = 5		Skor = 4		Skor = 3		Skor = 2		Skor = 1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Pimpinan selalu menegur apabila karyawan tidak menaati peraturan yang berlaku	0	0	24	96	6	18	0	0	0	0	114	3,8
2	Pimpinan selalu menciptakan iklim kerja yang kondusif	0	0	16	64	6	18	8	16	0	0	106	3,2
3	Pimpinan selalu berkonsultasi dengan bawahan untuk mengambil keputusan	0	0	20	80	10	30	0	0	0	0	110	3,7
4	Pimpinan menetapkan target yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja	0	0	8	32	12	36	8	16	2	2	86	2,8
Jumlah Rata-rata kepemimpinan												3,4	
F= frekuensi N= Frekuensi x skor													
Responden 30 orang													
Mean= Jumlah Skor/total responden													

Sumber : Pengolahan Data (2017)

Kepemimpinan menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan kepemimpinan yang baik atau positif maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dan bertanggung jawab yang menghasilkan kompetensi yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan optimal. Perusahaan dalam menciptakan dan membangun kompetensi yang tinggi dan baik itulah di perlukan dukungan suatu kepemimpinan yang positif.

Berdasarkan uraian di atas, timbul keinginan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja karyawan sehingga diberi judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delami Garment Industries Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keterampilan karyawan yang kurang baik dalam bekerja.
2. Karyawan mencerminkan nilai kurang baik dalam bekerja.
3. Karyawan bersikap kurang baik ketika bekerja.
4. Kurangnya minat karyawan dalam bekerja.
5. Kepemimpinan yang masih kurang aktif secara langsung.

6. Kepemimpinan yang masih kurang baik dalam menjalankan dan menerapkan legitimasi di perusahaan.
7. Karyawan kurang memahami tujuan perusahaan yang diterapkan pemimpin.
8. Terdapat beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang belum optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi karyawan di PT. Delami Garment Industries Bandung
2. Bagaimana kepemimpinan di PT. Delami Garment Industries Bandung
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Delami Garment Industries Bandung
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan kepemimpinan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Delami Garment Industries Bandung baik secara Simultan maupun secara Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompetensi karyawan di PT. Delami Garment Industries Bandung.
2. Kepemimpinan di PT. Delami Garment Industries Bandung.
3. Kinerja karyawan di PT. Delami Garment Industries Bandung.
4. Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Delami Garment Industries Bandung, baik secara Simultan maupun secara Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dengan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, menambah wawasan penulis dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut kompetensi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan atas teori-teori nyata dalam pelaksanaannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian bagi peneliti adalah dapat menambah wawasan, menambah pengetahuan, melatih kemampuan analisis, dapat berfikir secara sistematis, dan pengalaman penelitian khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Kegunaan penelitian bagi perusahaan adalah sebagai masukan bagi perusahaan, agar bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak lain

Kegunaan penelitian bagi pihak lain adalah untuk menambah pengetahuan serta informasi mengenai kompetensi, kepemimpinan dan kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.