

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.I Latar Belakang**

Maju mundurnya suatu perusahaan, baik perusahaan pemerintahan ataupun swasta tergantung pada pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Jika di dalam perusahaan kinerja karyawan tercapai tentunya akan berpengaruh pada jalannya perusahaan. Dengan terlaksananya kinerja karyawan yang baik, tentu organisasi akan berkembang sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Jika kinerja karyawan menurun atau memburuk, niscaya lambat laun organisasi tersebut akan mati dengan sendirinya. Dimana, kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah unsur performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan atau tidak. Penilaian kinerja itu berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

Kinerja dapat menjadi bagian yang terpenting dan menarik karena terbukti bahwa kinerja memiliki peranan dalam manfaatnya. Suatu lembaga perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang merupakan asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Setiap perusahaan berdiri untuk mencapai suatu tujuan dimana tujuan tersebut harus didukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dalam kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal dimana salah satunya adalah dalam meningkatkan motivasi agar karyawan bekerja dengan baik dan selalu memberikan hasil yang diinginkan bagi perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai, bila karyawan

tidak ada keinginan kesadaran untuk menggali potensi yang ada dalam dirinya demi memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pun akan tinggi, para karyawan akan bekerja berdasarkan rencana kerja, memperhatikan proses kerja dan berorientasi kepada hasil. Apabila hal ini dilakukan tentunya para karyawan akan dapat memenuhi standar kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Penyebab timbulnya kinerja karyawan adalah adanya motivasi kerja dalam diri para karyawan tersebut. Motivasi menjadi hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada umumnya, kinerja karyawan yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dihubungkan dengan motivasi yang rendah. Faktor motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Faktor dari keberhasilan suatu perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari motivasi karyawannya dan bagaimana pelaksanaan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah salah satu motivasi kerja pegawai. Seorang pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan

baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuan maka dari itu motivasi sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, seperti contoh pimpinan harus memberikan energi positif dan mampu memberikan motivasi yang baik kepada pegawai dan juga seorang pegawai harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan sebuah tugas.

Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Malthis mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Perkembangan penyelenggaraan fasilitas pelayanan *Wedding Planner* di Indonesia semakin kompleks baik dari segi jumlah, maupun bentuk pelayanannya. Jumlah *Wedding Planner* di Ciamis saat ini terdapat lebih dari 50 semakin merambahnya bisnis pelayanan *Wedding Planner* ini semakin banyak pula saingan dengan segala fasilitas dan ragam pelayanannya. Tuntutan untuk memberikan layanan yang nyaman dan berkualitas kepada konsumen harus sangat diperhatikan, hal ini disebabkan karena semakin meningkatnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat tentang pelayanan pelaksanaan pernikahan yang lebih cepat, tepat dan sesuai dengan yang diharapkan.

CV. Rumah *Wedding* Sri Salon dan *Wedding Planner* merupakan perusahaan dibidang jasa *wedding* yang cukup terkenal di daerah Ciamis, CV. Rumah *Wedding* Sri Salon *Wedding Planner* merupakan penerus dari ibunya Hj. Yayah *since* 1972. Pemilik yang Bernama Sri Fantianti meneruskan bisnis ibunya mulai pada tahun 2008 hingga sekarang. Lokasi kantor terletak di Jl. Raya Lumbung No.328 Desa Lumbung Kec.Lumbung Kab.Ciamis Jawa Barat.

Sebagai bagian dari lingkungan, sebuah *Wedding Planner* berperan untuk memberi kontribusi terhadap sistem ekonomi dan sosial. Ditengah maraknya persaingan pada sektor jasa seperti *Wedding Planner* yang semakin meningkat, mengharuskan perusahaan untuk terus meningkatkan layanan kepada konsumennya. Berikut adalah data daftar *wedding planner* yang ada di kota Ciamis dilihat dari pencapaian jumlah konsumen yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan di CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding planner* kota Ciamis sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Daftar *Wedding Planner* Salon yang ada di kota Ciamis**

	<b>Nama <i>Wedding Planner</i></b>	<b>Kinerja Karyawan Tahun</b>	
--	------------------------------------	-------------------------------	--

<b>No</b>		<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Ket</b>
1.	Nirwana MakeUp Wedding	305	390	420	Kenaikan
2.	MakeUp By Ande	415	368	301	Penurunan
3.	Endro Salon	404	491	533	Kenaikan
4.	Rumah Wedding Sri Salon Wedding Planner	422	339	297	Penurunan
5.	Ikka Sofa MakeUp	315	374	399	Kenaikan
6.	Rumah Cantik Ine	294	346	403	Kenaikan
7.	Anpian Wedding Organizer	351	393	436	Kenaikan
8.	RaiRaka MakeUp	325	308	288	Penurunan
9.	Rins Wedding	414	468	480	Kenaikan
10.	Nchi Agustin	334	400	439	Kenaikan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV. Rumah *Wedding* Sri Salon *Wedding Planner* kota Ciamis mengalami penurunan karena adanya penurunan jumlah konsumen yang datang ke CV. Rumah *Wedding* Sri Salon *Wedding Planner* kota Ciamis. Kondisi ini dapat dijadikan tolak ukur atas pencapaian kinerja para karyawan. Penurunan kinerja karyawan perlu dilakukan evaluasi terkait dengan komunikasi yang dianggap perlu dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila komunikasi yang terjalin diantara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan harmonis maka akan menciptakan suatu iklim yang menyenangkan sehingga karyawan dapat nyaman dalam bekerja. Apabila karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan dapat dicapai dan perputaran karyawan yang tinggi dapat dihindari yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk menghadapi perubahan yang makin pesat dan beraneka ragam, perusahaan dituntut agar dapat mengembangkan kemampuan manajemen guna mengantisipasi kejadian serta perubahan yang mungkin terjadi dalam kurun waktu yang singkat maupun jangka waktu yang panjang. Maka dari itu kemampuan menentukan strategi yang handal merupakan salah satu strategi perusahaan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

Dengan kata lain sumber daya yang ada merupakan satu kesatuan, yang satu sama lain tidak dapat dipisahkan dan saling menunjang karena sumber daya manusia merupakan tenaga pengelola yang bertanggung jawab untuk memanfaatkan sumber daya lainnya didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia atau lebih dikenal dengan istilah pegawai merupakan inti dalam suatu institusi, karena semua unsur tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pegawainya. Manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut, keberhasilan sangat mungkin

dicapai manakala peraturan atau kebijakan dan prosedur, serta mekanisme kerja yang berhubungan dengan manusia dan organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta pencapaian strategis. Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia karena manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi.

Selain untuk memenangkan persaingan kualitas pelayanan pun perlu diperhatikan. Secara sederhana kualitas layanan diartikan sebagai ukuran seberapa bagus tingkatan layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan.

Kualitas pelayanan ini sangat dipengaruhi oleh kualitas manajerial CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis itu sendiri. Kualitas manajerial dalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas manajerial dan kualitas kinerja karyawan. Dengan adanya manajemen yang baik dalam organisasi maka proses kegiatan akan bekerja lancar. Kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tunjangan kinerja yang diberikan adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompensasi dan kinerja. (Keputusan Menteri Indonesia Nomor 107 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai). Seseorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen berkontribusi dalam formasi organisasi mulai penciptaan, perintisan, dan pendewasaan usaha yang berguna bagi sistem ekonomi.

Demikian pula dengan organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis, yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan dalam memberikan pelayanan. Adanya kinerja yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kualitas layanan yang baik yang diberikan pihak CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis

kepada konsumen.

Motivasi kerja karyawan di CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* Ciamis pada dasarnya sudah berjalan dengan baik dengan indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan yang baik, ketrampilan dalam dan dalam menyelesaikan tugas, hanya saja belum begitu efektif karena kurang adanya perhatian dari perusahaan terhadap gaji dan kebijakan yang menyebabkan beberapa dari karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemilik perusahaan dengan adanya beberapa alasan kebutuhan sehingga terjadi adanya bolos kerja, datang terlambat dan adanya kesalahan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan menyebabkan kinerja terganggu dan produktivitas kerja menurun, sehingga perlu diadakannya upaya peningkatan kinerja dengan beberapa hal seperti salah satunya pemberian motivasi agar mendapatkan hasil yang sesuai yang diinginkan.

Sesungguhnya masalah yang banyak dihadapi di kalangan CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis adalah dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang telah diamanatkan kepada para karyawan. Namun ada pula yang berasal dari kompleksitas masalah lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang semakin kompleks, dari sekian banyak masalah yang mengemukakan persoalan kinerja karyawan CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis yang tampak menjadi salah satu indikator masalah yang cukup mendapatkan perhatian yang dipengaruhi terhadap berdampak pada motivasi kerja setempat yang menjadi perhatian publik terutama di lingkungan CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis.

Bidang jasa pelayanan CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis membutuhkan kecepatan dan ketepatan dalam memberikan pelayanan.

Adanya kinerja karyawan yang dimiliki akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan pihak CV. Rumah *Wedding* Sri Salon *Wedding Planner* kota Ciamis kepada konsumen. Berikut adalah tabel permasalahan terkait jumlah penurunan konsumen di CV. Rumah *Wedding* Sri Salon *Wedding Planner* Kota Ciamis.

Tabel 1.2

**Jumlah Target dan Realisasi Konsumen yang diperoleh pada CV. Rumah  
Wedding Sri Salon Wedding Planner kota Ciamis Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	30	8	26,7 %
Februari	30	4	13,3 %
Maret	30	10	33,3 %
April	30	2	6,7 %
Mei	30	10	33,3 %
Juni	30	4	13,3 %
Juli	30	9	30 %
Agustus	30	15	50 %
September	30	1	3,3 %
Oktober	30	4	13,3 %
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>67</b>	<b>223,2 %</b>

*Sumber: Hasil Wawancara Dengan Pemilik CV. Rumah Wedding Sri Salon Wedding Planner 2021*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa terjadinya penurunan jumlah konsumen yang diperoleh CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis yang berdampak pada tidak tercapainya target setiap bulannya. Jumlah ketercapaian kinerja karyawan yang terjadi dari bulan Januari sampai Oktober 2021 mengalami kenaikan dan penurunan yang berubah-ubah dengan jumlah ketercapaian kinerja karyawan paling rendah terjadi di bulan September dengan total ketercapaian sebesar 3,3%. Dari data tersebut juga dapat dilihat bahwa selama tahun 2021 jumlah ketercapaian kinerja karyawan hanya

mencapai 223,2%. Hal tersebut disebabkan karena kinerja karyawan yang menurun antara lain disebabkan adanya kepuasan yang rendah dari karyawan diantaranya kompensasi. Meskipun bergerak di pelayanan sosial namun tingkat kesejahteraan karyawan masih kurang diperhatikan hal ini dilihat dari sistem penggajian dan bonus-bonus yang sangat kurang. Ada beberapa bagian yang menjadi beban kerja yang sangat berat, namun tidak mendapatkan gaji yang sesuai.

Rendahnya kinerja karyawan di CV. Rumah *Wedding* Sri Salon *Wedding Planner* kota Ciamis juga dilatar belakangi oleh adanya motivasi yang rendah dari karyawannya. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan menurun dapat dilihat dari kejenuhan kerja dari beberapa karyawan yang cepat terjadi, rasa enggan dan tidak betah berada di tempat atau ruangan kerja. Adanya konflik antar karyawan pun menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya motivasi pada karyawan lainnya, karena rasa aman dan nyaman di tempat kerja sangat dibutuhkan oleh seseorang.

Persaingan dalam bisni dalam menjalani sebuah bisnis, tentunya akan memiliki pesaing atau kompetitor. Seringkali pesaing dianggap sebagai sebuah ancaman, padahal justru dengan adanya persaingan, itu menandakan sebuah lingkungan bisnis yang sehat yang akan memaksa perusahaan untuk berinovasi.

Kehadiran kompetitor dapat perusahaan sikapi sebagai hal yang positif. Salah satu caranya adalah dengan menjadikan keberadaan mereka sebagai pacuan untuk selalu dan terus menghasilkan yang terbaik. Dengan adanya persaingan, perusahaan juga akan sadar untuk meningkatkan pelayanan, menjaga kualitas produk, bahkan menciptakan inovasi yang baru. Selain itu, perusahaan juga dapat

melakukan evaluasi dan mencari tahu kekurangan produk atau jasa di mata konsumen.

Memberikan layanan terbaik kepada pelanggan tidak hanya penting untuk kepuasan pelanggan saat ini, tetapi juga penting untuk menarik pelanggan baru. Ketika pelanggan merasa puas, kemungkinan besar mereka akan menyebarkan *positive word-of-mouth* dengan cara merekomendasikan produk atau jasa perusahaan kepada orang lain. Ini dapat menjadi peluang yang bagus bagi perusahaan karena tidak banyak yang memberikan layanan yang memuaskan. Sehingga perusahaan dapat menonjol di antara kompetitor.

Selalu ada pelajaran yang tersembunyi dalam segala hal, begitu pula tentang pesaing di perusahaan. Jika perusahaan bersaing dengan area pemasaran tertentu, perusahaan dapat coba meniru hal yang sama dari pesaing dan mengembangkannya. Perusahaan juga dapat belajar dari kegagalan dan kesalahan mereka.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, permasalahan pada kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh:

1. Kinerja karyawan di CV. Rumah *Wedding* Sri Salon *Wedding Planner* kota Ciamis mengalami penurunan karena adanya penurunan jumlah konsumen yang datang ke CV. Rumah *Wedding* Sri Salon *Wedding Planner* kota Ciamis.
2. Kurang adanya perhatian dari perusahaan terhadap gaji dan kebijakan yang menyebabkan beberapa dari karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemilik perusahaan dengan adanya beberapa alasan kebutuhan sehingga terjadi adanya bolos kerja, datang terlambat dan adanya kesalahan dalam bekerja

3. Kenyamanan bekerja belum dirasakan oleh seluruh karyawan di CV.

*Rumah Wedding Sri Salon Wedding Planner Kota Ciamis.*

Berdasarkan latar belakang di atas tentang motivasi kerja dengan kinerja karyawan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rumah Wedding Sri Salon Wedding Planner Kota Ciamis”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum CV. *Rumah Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis?
2. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja di CV. *Rumah Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis?
3. Bagaimana kondisi kinerja kerja karyawan di CV. *Rumah Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. *Rumah Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis?
5. Apa saja kendala pelaksanaan dan bagaimana cara mengatasi kendala pelaksanaan motivasi kerja di CV. *Rumah Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui bagaimana gambaran umum pada CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* Kota Ciamis?
2. Mengetahui bagaimana pelaksanaan motivasi kerja pada CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* Kota Ciamis?
3. Mengetahui bagaimana kondisi kinerja kerja karyawan di CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis?
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis?
5. Mengetahui apa saja kendala pelaksanaan dan mengetahui bagaimana cara mengatasi kendala pelaksanaan motivasi kerja di di CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis?

### **I.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis, sebagai bahan masukan dan pertimbangan kebijakan pihak perusahaan demi pencapaian kinerja karyawan yang maksimal.
  - b. Bagi manajemen, sebagai sumbangsih saran untuk memperbaiki sistem kerja yang berada di CV. Rumah *Wedding Sri Salon Wedding Planner* kota Ciamis.
2. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi perguruan tinggi, guna menambah pengetahuan dan bahan latihan dalam

menganalisis permasalahan yang terjadi dalam kegiatan nyata.

- b. Bagi peneliti, menambah pengalaman dan pemahaman mengenai masalah-masalah manajemen yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

#### **1.4.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor CV. Rumah *Wedding* Sri Salon *Wedding Planner* Kota Ciamis tepatnya berada di Jl. Raya Lumbung Rt04Rw02 Kecamatan Lumbung Kabupaten Ciamis Jawa Barat.

#### **1.4.2 Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian ini dari tahap persiapan, tahap penelitian hingga tahap penyusunan dilakukan sekitar dimulai pada bulan Oktober 2021 hingga Juni 2022.

