

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Seperti kita ketahui bahwa semakin banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru di Negara kita. Mereka saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik di bidangnya masing-masing. Segala macam hal dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, mulai dari pemakaian peralatan yang canggih sebagai penunjang proses produksi yang berlangsung, sampai ke pemilihan sumber daya manusia yang cakap dan handal. Hal ini meningkatkan peranan sumber daya manusia (karyawan) sebagai faktor utama atau penggerak di dalam suatu perusahaan yang meliputi proses produksi hingga ke tahap pemasaran atau penjualan produknya yang berupa barang ataupun jasa. Dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan bekerja sama dengan setiap komponen dalam organisasi.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai pertumbuhan melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan

modal semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelola sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh pemimpin kepada bawahannya.

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

Keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada anggota organisasi. 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 kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik, karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa ada 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 yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan yang lalu. Seorang pegawai atau karyawan akan mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dari prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pada pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja, seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya.

Sosok Pemimpin merupakan seseorang yang berada dalam kelompok. Berfungsi sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan penanggung jawab utama. Pemimpin dalam artian luas adalah seseorang yang memimpin dengan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi, mengontrol usaha atau upaya orang lain, melalui kekuasaan dan posisi. Peran seorang pemimpin orang pemimpin bukan semata-mata

sebagai obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi subyek atau pelaku.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting, maka dari itu pemimpin akan sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sifat pemimpin merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa mengarahkan karyawannya. Oleh karena itu seorang pemimpin diharuskan untuk memberikan motivasi dengan baik agar hasil yang diperoleh bermanfaat untuk mencapai suatu tujuan .

Kepemimpinan merupakan masalah sentral dalam pengurusan suatu organisasi, maju mundurnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya seseorang bekerja dalam suatu organisasi, serta tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Sebagian besar ditentukan oleh tepat atau tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Meskipun tidak dipungkiri bahwa pemimpin yang dapat menjalankan kepemimpinannya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai karena kinerja para anggota atau karyawannya yang baik.

Karyawan menjadi faktor utama atau penggerak suatu perusahaan karena adanya kepemimpinan yang berperan untuk mendorong melaksanakan tugasnya, bila kepemimpinan kurang berpengaruh dengan baik maka ia tidak

akan berhasil dalam melakukan kewajibannya, atau dia melakukan tugasnya hanya karena terpaksa. Karyawan yang terpengaruh atau sesuai dengan pimpinan, budaya dan juga diterapkan dalam bekerja maka akan menimbulkan prestasi kerja karyawan, karena kebutuhan-kebutuhan karyawan yang terpenuhi mendorong seorang karyawan meningkatkan kinerjanya.

Selain kepemimpinan pelatihan juga penting bagi karyawan. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan pimpinan kepada karyawan perlu digunakan melalui pelatihan. Dengan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Pelatihan juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme karyawan optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (human resources development) melalui penyelenggaraan program pelatihan. Masalah utama dalam pelaksanaan pelatihan kerja biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil, perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilakukan.

Pelatihan kerja akan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan keahlian, kemampuan dalam bekerja, menambah pengetahuan dan keahlian. Tenaga kerja merupakan faktor yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan rendah diantaranya dari segi kepemimpinan dan kurangnya pelatihan kerja terhadap karyawan. Disini peneliti mencoba mengkaji masalah kepemimpinan dan pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan dari karyawan terhadap kepemimpinan dan pelatihan kerja yang diterapkan diperusahaan tempat mereka bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan yang buruk.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut juga penilaian kinerja sangat perlu dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang pastinya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrument untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan

perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Salah satu permasalahan yang terjadi di PT. Arwina Techno Dwimanunggal adalah hasil produksi yang jumlahnya selalu tidak mencapai target. Hal ini diduga karena adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan kerja dan pimpinan yang kurang mengarahkan karyawan yang tidak produktif .

Tabel 1  
Data Pencapaian Target Produksi Tahun 2019

BULAN	TARGET		REALISASI	
	PRODUKSI MOLD	REPAIR MOLD	PRODUKSI MOLD	REPAIR MOLD
Januari	6	10	7	9
Februari	5	9	4	7
Maret	5	9	4	8
April	4	8	3	6
Mei	5	7	3	6
Juni	6	8	4	7
Juli	5	7	3	6
Agustus	4	7	3	6
September	5	8	4	7
Oktober	6	7	4	6
November	5	7	3	6
Desember	6	7	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>94</b>	<b>45</b>	<b>80</b>

Sumber: data internal PT. Arwina Techno Dwimanunggal

Berdasarkan pada tabel produksi diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 setiap bulannya PT. Arwina Techno Dwimanunggal tidak pernah mencapai target yang ditentukan. Baik dalam memproduksi mold maupun merepair mold. Tidak pernah tercapainya target tersebut diduga karena adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan kerja dan pimpinan yang kurang mengarahkan karyawan yang tidak produktif menjadi kreatif dan belum maksimal mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga karyawan kurang dapat melaksanakan berbagai jenis tugas ataupun kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik. Hal ini berdampak pada penurunan hasil produksi pada perusahaan.

Dengan adanya masalah-masalah tersebut, sehingga berdampak pula pada kenaikan absensi karyawan bagian produksi atau mold shop di PT. Arwina Techno Dwimanunggal terbukti dari informasi yang selama ini diperoleh, menyatakan bahwa sejak tahun 2016 sampai dengan 2019, PT. Arwina Techno Dwimanunggal mengalami tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dari jumlah total karyawan produksi atau mold shop 60 orang, dengan berbagai alasan antara lain ijin, sakit, dan alpha (tanpa keterangan). Hal ini diduga disebabkan adanya tekanan kerja yang tinggi tanpa adanya pelatihan kerja untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan pemimpin yang kurang memberi motivasi dan arahan yang baik untuk para bawahannya.



Dari uraian diatas, maka dipandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARWINA TECHNO DWIMANUNGGAL”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

1. Kinerja karyawan lambat karena kurangnya arahan dari pemimpin.
2. Rendahnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kurangnya pelatihan kerja yang membuat pekerjaan terhambat.
4. Tidak adanya motivasi untuk memicu semangat kerja para karyawan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Batasan penelitian bertujuan untuk memberikan batasan-batasan pada penelitian sehingga pembahasannya tidak meluas dan tetap fokus pada rumusan masalah penelitian. Selain itu batasan penelitian juga berfungsi untuk menghindari kemungkinan pembahasan yang menyimpang dari pokok permasalahan yang telah ditentukan.

Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian hanya berfokus pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya yang terdiri dari faktor kepemimpinan dan

pelatihan kerja apakah dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau justru sebaliknya.

2. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang molding yaitu PT. Arwina Techno Dwimanunggal .

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perlu ditetapkan rumusan masalah terkait dengan penelitian ini guna menjawab segala permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwina Techno Dwimanunggal?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwina Techno Dwimanunggal?
3. Apakah kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwina Techno Dwimanunggal?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Arwina Techno Dwimanunggal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwina Techno Dwimanunggal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwina Techno Dwimanunggal.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang baik adalah penelitian yang memiliki manfaat dalam pengembangan suatu bidang keilmuan baik secara praktis maupun teoritis. Adapun manfaat yang dapat diambil peneliti ini adalah :

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan khazanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan yang meliputi faktor kepemimpinan dan pelatihan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak perusahaan, setelah mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan untuk menentukan langkah yang harus dilakukan selanjutnya, guna meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi kalangan akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan perbendaharaan, perpustakaan, khususnya dalam kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kajian bagi peneliti-peneliti baru yang akan melakukan penelitian yang sejenis terkait pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

## **G. Sistematika Penelitian**

Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah. Identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penelitian.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai data-data yang diperoleh sebagai landasan teori yang menunjang masalah yang menjadi objek penelitian penulis, bab ini juga menjelaskan pengertian kinerja, faktor-faktor kinerja, indikator kinerja, pengertian kepemimpinan, teori kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, metode kepemimpinan, indikator kepemimpinan, pengertian pelatihan kerja, tujuan pelatihan kerja, manfaat pelatihan kerja, proses pelatihan, metode pelatihan, indikator pelatihan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis..

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan pembahasan mengenai metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasional variabel dan metode pengambilan data metode analisa data.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari pembahasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.