

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu usaha karena merupakan penggerak utama suatu organisasi atau usaha. Oleh karena itu, manusia merupakan unsur yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan. Kesalahan pengelolaan sumber daya manusia dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, kinerja organisasi, profitabilitas, dan kelangsungan bisnis perusahaan. Untuk meminimalisir kegagalan tersebut, perusahaan memerlukan HRM (*Human Resource Management*) untuk menangani penggunaan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, peran pemimpin adalah mempengaruhi dan membimbing untuk mencapai tujuan bersama. Pegawai suatu organisasi merupakan salah satu sumber daya utama organisasi yang pada hakekatnya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain mana pun. Sebab sebaik apapun suatu organisasi, seluruh fasilitas dan perlengkapannya akan sia-sia jika para pegawainya tidak mampu mengelola, menggunakan, dan memeliharanya.

Sebagai sumber daya manusia suatu perusahaan, karyawan merupakan aset berharga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tidak terlepas dari keyakinan, perilaku, dan gaya kepemimpinan manajer dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu

lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya merupakan contoh organisasi yang efisien.

Karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya setiap saat. Pegawai juga dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya itu sebabnya pelatihan kejuruan sangat penting. Pelatihan profesional yang diberikan oleh perusahaan untuk mengimbangi permintaan dan kemajuan teknologi serta berkontribusi terhadap kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, terdapat metrik untuk mengukur kinerja karyawan. Hal ini mencakup gaya kepemimpinan para manajer di perusahaan dan kualitas karyawan melalui pelatihan profesional.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam membujuk orang lain agar dapat dilaksanakan secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan perintah (Rosalina & Wati, 2020). Menurut Erri *et al.*, (2021) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak atau bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengkoordinasikan pekerjaan bawahannya secara bersama-sama untuk mencapai hasil yang terbaik bagi organisasi. Untuk meningkatkan kinerja personel diperlukan gaya manajemen yang baik untuk memaksimalkan hasil yang dicapai dengan keterampilan dasar manusia dengan pembagian kerja dan tanggung jawab yang membentuk kerjasama dalam organisasi.

Pencapaian tujuan yang diinginkan memerlukan kerjasama yang baik antara manajer dan karyawan. Salah satunya adalah proses komunikasi yang baik. Komunikasi dalam suatu perusahaan khususnya antara manajer dan karyawan jika

dilakukan dengan baik dan intensif akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Sebaliknya jika proses komunikasi dalam perusahaan tidak baik maka dapat menimbulkan sikap otoriter, apalagi jika terjadi perselisihan berkepanjangan antara manajer dan karyawan. Jika hal ini terjadi maka dapat berdampak pada kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Biasanya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi. Pada saat yang sama, kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika pelatihan diselenggarakan tepat waktu dan manajemen perusahaan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan harus mengenali ekspektasi kinerja. Pelatihan di tempat kerja adalah proses pelatihan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Magang yang dilaksanakan dengan baik akan menguntungkan organisasi, dimana pemberian pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja (Gunawan et al., 2022).

Kriteria kinerja yang di butuhkan oleh CV. Wahyu Artha Technic

- Memiliki keahlian dalam bekerja.
- Luas akan pengetahuan
- Kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu
- Kerja sama tim

Bentuk Pelatihan Kerja Di CV. Wahyu Artha Technic

- Mengerti mengoperasikan mesin yang akan di gunakan.
- Bisa membaca alat ukur dan menggunakan alat ukur.

- Bisa membaca seketan/gambar barang yang akan dikerjakan.
- Mengajarkan alat atau mesin terbaru.
- Mempunyai skil/keahlian.

Saran kinerja yang di butuhkan oleh CV. Wahyu Artha Technic

Kepada perusahaan dan pemimpin CV. Wahyu Artha Technic disarankan untuk: Bagi perusahaan, diharapkan dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik, diantaranya faktor internal karyawan seperti kemampuan atau upaya. Faktor lingkungan internal organisasi seperti hubungan antar anggota, proses kerja sama, tujuan organisasi, sikap dan perilaku. Faktor lingkungan eksternal seperti teknologi, dan kebudayaan.

- Dalam menentukan obyek penelitian yang akan diteliti, hendaknya mencari obyek penelitian yang memiliki kemudahan akses dalam hal pengumpulan data, karena hal tersebut dapat menyingkat waktu penelitian.
- Penelitian ini hanya 65 sampel, sehingga mengakibatkan kesulitan dalam mengolah datanya. Bagi para peneliti selanjutnya sebaiknya mengambil sampel responden yang lebih banyak agar dalam mengolah data tidak mengalami kesulitan.
- Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya melakukan penelitian lebih mendalam dengan meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya disiplin kerja, motivasi dan prestasi dengan responden yang lebih banyak

Kreteria kinerja yang di butuhkan oleh CV. Wahyu Artha Technic

Berdasarkan data diatas merupakan pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan 3 tahun terakhir, dengan pelatihan tersebut maka karyawan akan mampu menyeimbangkan antara ilmu dan pengalaman yang ia dapat selama melakukan pelatihan kerja. Pengalaman merupakan faktor yang penting didalam perusahaan, terlebih perusahaan yang bergerak dibidang produksi. Jika karyawan tidak memiliki pengalaman maka akan terjadi penurunan hasil

produksi atau menurunnya kegiatan operasional perusahaan. Hal ini menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan setiap para pekerja. Pelatihan kerja yang dilakukan CV. Wahyu Artha Technic ini ialah cenderung kepada pelatihan teknis seperti mengerti memegang mesin, bisa baca alat ukur, bisa baca sketaan gambar barang yg akan dikerjakan, mengajarkan pengoperasian alat mesin terbaru dan materi pelatihan yang di berikan CV. Wahyu Artha Technic ini ialah materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan karyawan pada CV. Wahyu Artha Technic Skala ini ialah diberikan tenaga pelatih yang baik dan professional agar selama melakukan pelatihan, karyawan mampu mengimplementasikan hasil pelatihannya dengan baik.

Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dapat dicapai seorang pegawai dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Batubara, 2020). Kinerja merupakan sikap aktual yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dibawa seseorang pada posisinya dalam organisasi. Karena kinerja mempunyai potensi, maka diperlukan proses organisasi yang berbeda-beda untuk mencapai dan mempertahankan kinerja yang memungkinkan terwujudnya kemampuan orang atau program secara keseluruhan, sehingga pencapaian dan pemeliharaan kinerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah data perkembangan target dan realisasi penjualan produk pecah belah pada CV. Wahyu Artha Technic sebagai berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Penjualan Pada CV. Wahyu Artha Technic

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase
2019	Rp.1.500.000.000	Rp. 1.390.500.000	92,70%
2020	Rp.1.500.000.000	Rp. 1.273.950.000	84,93%
2021	Rp.1.500.000.000	Rp. 1.135.200.000	75,68%
2022	Rp.1.500.000.000	Rp. 1.214.700.000	80,98%
2023	Rp.1.500.000.000	Rp. 1.344.750.000	89,65%

Sumber: CV. Wahyu Artha Technic

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penjualan bagian pemasaran pada CV. Wahyu Artha Technic selalu mengalami fluktuasi dari tahun ketahun. Pada tahun 2019 jumlah penjualan barang sebesar Rp. 1.390.500.000 sedangkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah Rp.1.500.000.000, Ini berarti pada tahun tersebut hanya mampu mencapai 92.70%. Pada tahun 2020 jumlah penjualan barang sebesar Rp. 1.273.950.000 sedangkan target yang ditetapkan perusahaan Rp.1.500.000.000 berarti perusahaan hanya mampu menjual barang sebesar 84,93%. Tahun 2021 realisasi penjualan barang sebesar Rp. 1.135.200.000 sedangkan target yang ditetapkan Rp.1.500.000.000 berarti perusahaan hanya mampu menjual barang sebesar 75,68%. Tahun 2022 realisasi penjualan barang sebesar Rp. 1.214.700.000 sedangkan target yang ditetapkan perusahaan sebesar Rp.1.500.000.000 berarti perusahaan hanya mampu menjual barang sebesar 80,98%. Pada tahun 2023 jumlah penjualan barang sebesar Rp. 1.344.750.000 sedangkan target yang ditetapkan perusahaan sebesar Rp.1.500.000.000 berarti perusahaan hanya mampu menjual barang sebesar 89,65%.

Tabel 1.2 Target Pendapatan CV. Wahyu Artha Technic 5 Tahun Kedepan

Tahun	Target Pendapatan	Persentase
2024	Rp.1.725.000.000	15%
2025	Rp.1.815.000.000	21%
2026	Rp.1.950.000.000	30%
2027	Rp.2.025.000.000	35%
2028	Rp.2.122.500.000	41.5%

Sumber : CV. Wahyu Artha Technic

Berdasarkan tabel diatas merupakan target pendapatan CV. Wahyu Artha Technic yang dimana pada tahun 2024 CV. Wahyu Artha Technic memperkirakan akan mengalami kenaikan pendapatan sebesar 15% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2025 terjadi kenaikan sebesar 21%, pada tahun 2026 cukup signifikan kenaikannya menjadi 30%, kemudian pada tahun 2027 memperkirakan kenaikan terjadi sebesar 35% dan pada tahun 2028 CV. Wahyu Artha Technic memperkirakan akan terjadi kenaikan pendapatan sebesar 41.5%

Tabel 1.3 Hasil Pra-survei terhadap 40 responden

No	Keterangan	Jumlah		Jumlah Responden	Persentase
		Bagus	Tidak Bagus		
Kepemimpinan					
1	Pimpinan memberi kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan keluhan dalam melakukan pekerjaan	13	27	40	100%
Pelatihan Kerja					
1	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi yang diberikan perusahaan sangat menarik dan tepat Sasaran	15	25	40	100%

Kinerja Karyawan					
1	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	12	28	40	100%

Sumber: Olah data peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.3 kepemimpinan menyatakan bahwa 13 responden pimpinan memberi kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan keluhan dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi 27 responden menyatakan bahwa Pimpinan terkadang tidak memberi kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan keluhan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian pelatihan kerja menyatakan bahwa 15 responden merasa tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi yang diberikan perusahaan sangat menarik dan tepat sasaran, akan tetapi 25 responden menyatakan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi yang diberikan perusahaan tidak terlalu efisien dan terkesan hanya teori tanpa praktek. Kemudian kinerja karyawan menyatakan bahwa 12 responden merasa dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan, akan tetapi 28 responden menyatakan bahwa tidak terlalu dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan dikarenakan terlalu banyak pekerjaan yang diberikan tanpa lihat situasi dan kondisi.

Alasan mengapa suatu perusahaan tidak mencapai tujuannya bisa sangat berbeda dan sering dikaitkan dengan sejumlah faktor yang kompleks, beberapa alasan umum adalah tidak jelasnya visi dan tujuan dalam mengkomunikasikan visi dan tujuan perusahaan, kepemimpinan yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan dan kekurangan konsentrasi antar karyawan. Ketidakseimbangan beban kerja manajer harus memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara adil di antara karyawan dan tidak ada yang kelebihan beban, kurangnya

penghargaan dan pengakuan karyawan yang merasa usahanya tidak diperhatikan atau dihargai dapat kehilangan motivasi dan kurangnya keterampilan atau pengetahuan karyawan. Kurangnya pelatihan atau pengembangan karyawan dapat menjadi penghambat pencapaian tujuan. Gaya manajemen yang berorientasi pada visi dan komunikasi yang efektif agar visi dan tujuan perusahaan dipahami dengan jelas oleh seluruh karyawan, dilanjutkan dengan pelatihan dan pengembangan karyawan, seperti pemberian program pelatihan, dapat disebut sebagai cara untuk meningkatkan peluang pencapaian tujuan dalam perusahaan. Memberikan peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai serta memberikan penghargaan atau pengakuan, seperti pengakuan dan pengakuan berkala atas prestasi pegawai, baik melalui penghargaan formal, penghargaan atau pengakuan publik.

Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan dalam hal kinerja karyawan adalah kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Jika pegawai tidak melaksanakan tugas dengan benar dan baik serta sesuai tujuan, hal ini terlihat dari masih banyak pekerjaan yang tetap berjalan dan tidak dapat diselesaikan, sehingga hasil laporan kerja yang diberikan tidak tepat. manajemen sehingga hasil kinerja memburuk.

Faktor kepemimpinan ini adalah masalah manajemen CV. Wahyu Artha Technic yang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa efisiensi setiap manajer menurun, jika penurunan tersebut disebabkan oleh menurunnya efisiensi setiap karyawan yang berada di bawahnya. Dalam prakteknya digunakan gaya kepemimpinan diktator, dimana seringkali manajer memberikan tugas kepada karyawannya tanpa melihat atau mempertimbangkan apakah karyawan tersebut

mampu melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan. Sering kali manajer memberikan tugas/pekerjaan kepada bawahannya yang harus dikerjakan sendiri oleh manajer, dan manajer juga terkesan menekankan keinginannya sendiri ketika mengelola perusahaan. Perilaku atau gaya manajemen ini menyebabkan karyawan bekerja dalam tekanan sehingga menyebabkan mereka bosan dan bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman. Hal ini tentunya akan berdampak pada konsentrasi kerja yang juga berdampak pada kinerja karyawan dan tidak termotivasinya karyawan dalam bekerja, dimana banyak karyawan yang malas berangkat kerja dan tidak datang tepat waktu sehingga berujung pada terbengkalainya pekerjaan dan perusahaan. Sasaran tidak tiba tepat waktu mengatur Permasalahan pelatihan kerja diperparah dengan kurangnya pelatihan, banyak pekerja yang masih tidak produktif dalam bekerja karena banyak pekerja yang tidak memahami uraian tugasnya. Selain itu, masih kurangnya pemahaman komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan, terbukti dengan adanya keluhan dari beberapa karyawan.

Dari paparan di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Wahyu Artha Technic”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia terutama pada gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai manajemen gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang bisa dijadikan sarana untuk menerapkan teori yang telah diterima. Selain itu dengan melakukan penelitian ini diharapkan

akan menambah pengetahuan serta wawasan peneliti yang dapat digunakan sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perguruan tinggi : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran atau referensi di masa mendatang, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan manajemen gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja.
- b. Bagi penulis : Penelitian yang penulis lakukan bertujuan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh manajemen gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja melalui kualitas kehidupan. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic. Pada hasil penelitian ini dilandasi dari penelitian terdahulu dan juga pada teori-teori yang sudah dibaca oleh peneliti. Peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah CV. Wahyu Artha Technic yang beralamatkan di Jl. Pamahan, Jatireja, Kec. Cikarang Tim., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Di bawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya di susun rumusan masalah dan di uraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu diuraikan juga dan digambarkan kerangka pemikiran dari peneliti tersebut dan terakhir hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang di gunakan dalam menganalisis data yang telah di peroleh.