

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manusia harus berperan aktif sesuai dengan tuntutan dan kemampuan yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan dan berkontribusi sebagai aset penting untuk kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut. (Hasanuddin et al., 2022)

Dalam era globalisasi yang sangat maju seperti sekarang ini, perusahaan perlu mencari tenaga kerja berkualitas dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan adanya pelatihan, karyawan memperoleh peningkatan keterampilan, sikap, dan kecakapan dalam bekerja untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil dari penelitian sebelumnya bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan memberikan hasil dan manfaat yang nyata, karyawan mendapatkan keuntungan dari pelatihan ini karena meningkatkan pengetahuan mereka dan mempertajam keterampilan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. (S. P. Sari, 2024)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus memberikan motivasi yang baik dan membangun kepada seluruh karyawannya agar para karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar, bahkan mungkin tidak mampu melampaui standar, jika perusahaan tidak memenuhi motivasi yang diperlukan untuk mendorong pencapaian tersebut. Hasil penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, memotivasi karyawan dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. (muhammad rochimin & sukrispiyanto, 2022)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin perlu menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan aktual organisasi. Karena setiap perusahaan menghadapi permasalahan yang berbeda-beda, pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi perusahaan. Pemimpin memengaruhi perilaku orang lain melalui pola pikirnya. Karena kepemimpinan terlibat secara langsung dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, pemimpin memberikan dampak signifikan terhadap kualitas kinerja perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya. (Harneisa et al., 2023)

Kinerja karyawan yang berkualitas dapat memberikan hasil dengan kualitas dan kuantitas tinggi serta memenuhi standar, karena kemampuan perusahaan untuk memperoleh kinerja yang bagus dipengaruhi oleh efektivitas yang memadai yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja sering dipahami sebagai penyelesaian tugas-tugas, di mana tugas itu sendiri merujuk pada aktivitas-aktivitas yang diharapkan untuk dilakukan oleh karyawan. Karena itulah, kinerja karyawan mengacu pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. (Danaya et al., 2025)

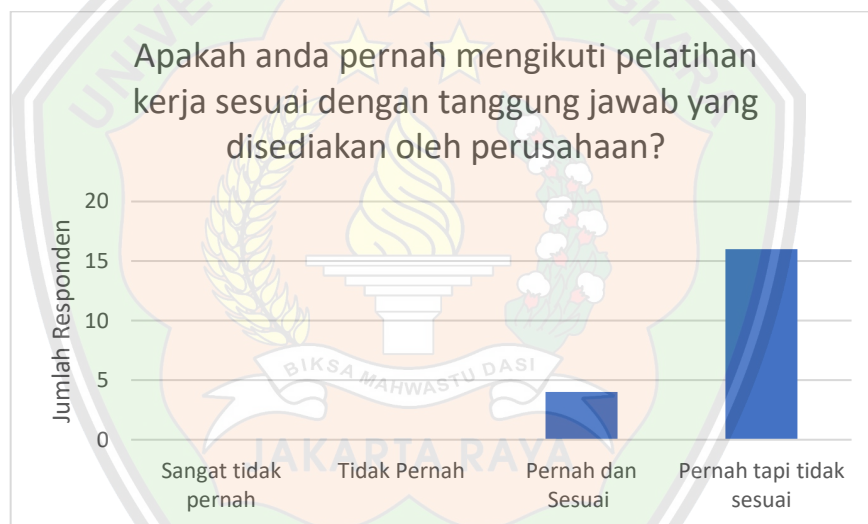
PT Jeje Harapan Transindo merupakan salah satu perusahaan jasa transportasi dan logistik di Indonesia. Menyediakan layanan jasa dengan jenis pengiriman muatan satu truk penuh, setengah dari kapasitas truk atau dalam jumlah sedikit, pengiriman dengan muatan satu kontainer, setengah dari kapasitas satu kontainer atau dengan kapasitas lebih besar untuk pengiriman antar pulau. Perusahaan ini juga menyewakan truk lepas kunci atau dengan sopir, serta menyediakan layanan penyewaan gudang untuk penyimpanan stok barang dan kontainer untuk gudang transit guna mengatasi masalah kapasitas gudang yang penuh.

Berdiri sejak tahun 2020, Jeje Harapan Transindo telah memperluas jaringannya ke seluruh Indonesia, termasuk Jabodetabek, Jawa, Bali-Nusa, Papua, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi. Mereka berkomitmen menjadi mitra pengiriman kargo dalam negeri dengan menawarkan jasa transportasi berkualitas tinggi menggunakan berbagai moda pengangkutan yang aman dan

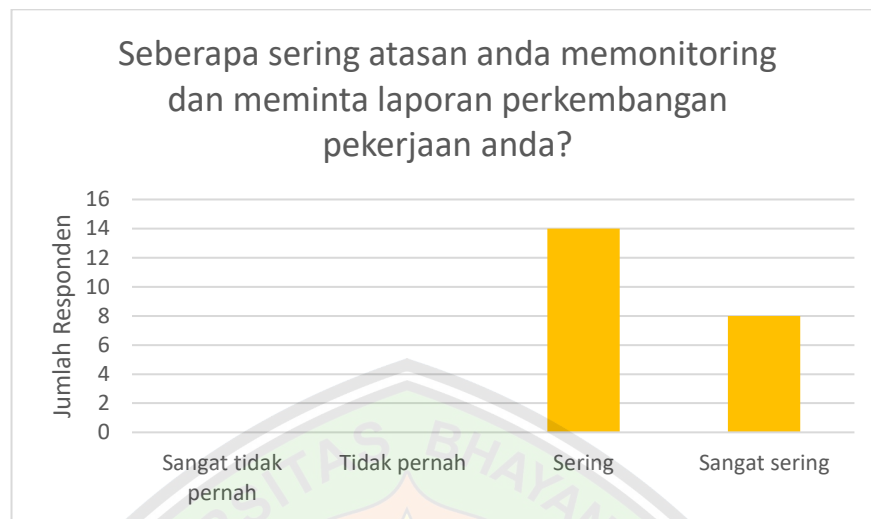
tepat waktu. Banyak perusahaan besar seperti PT Kino Food Indonesia, Sinarmas, Kalbe, Nabati, Garuda Food, KKV, Lemonilo, Greenfields dan beberapa perusahaan besar lain yang mempercayakan pengiriman mereka kepada Jeje Harapan Transindo.

Peneliti melakukan pra-survey menggunakan kuesioner kepada 20 karyawan dari divisi fleet management (yang bertugas mengelola penggunaan unit truk dan mengelola driver truk) dan mendapatkan hasil sebagai berikut.

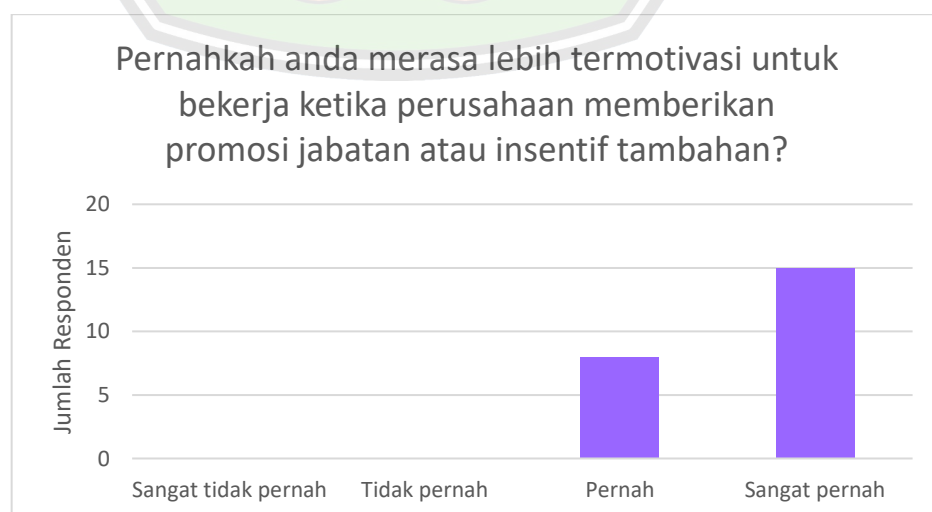
Tabel 1.1 Pra-survey Pelatihan Kerja



Berdasarkan pra survey pada 20 kinerja karyawan dari divisi fleet management khususnya penggunaan unit truk menunjukkan sebagian besar pernah mengikuti pelatihan kerja namun tidak sesuai dalam mengikuti pelatihan penggunaan unit truk dari distributor truk isuzu, Hanya sebagian kecil responden yang merasa pernah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. menunjukkan pelatihan tersedia namun tidak intensif, hanya sedikit yang merasa pernah mengikuti pelatihan kerja.

Tabel 1.2 Pra-survey Kepemimpinan

Permasalahan lain yaitu karakteristik pemimpin di divisi fleet management menunjukkan rata-rata tanggapan responden merasakan bahwa atasan sangat sering memeriksa dan mengawasi secara rinci setiap aktivitas dan laporan pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini mencerminkan adanya kecenderungan pemimpin untuk terlibat langsung dalam detail operasional bawahan, yang merupakan salah satu ciri utama dari gaya kepemimpinan mikromanajemen.

Tabel 1.3 Pra-survey Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil survey, beberapa karyawan di divisi fleet management masih menunjukkan tingkat motivasi kerja yang kurang optimal, dengan kecenderungan motivasi yang bergantung pada adanya promosi jabatan atau insentif tambahan. Rata-rata responden menyatakan merasa lebih termotivasi apabila perusahaan memberikan promosi jabatan atau insentif tambahan, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya promosi atau insentif tambahan, beberapa karyawan mengalami penurunan semangat dalam bekerja.

Tabel 1.4 Hasil Pra-survey

Indikator	Permasalahan	Standar atau Ideal
Pelatihan Kerja	Beberapa karyawan merasa belum sesuai tanggung jawab mengikuti pelatihan kerja menggunakan truk, sehingga beberapa karyawan di divisi fleet yang mendapat pelatihan kerja dalam penggunaan truk dari distributor truk isuzu bekerja lebih baik daripada yang tidak mendapatkan pelatihan kerja.	Perusahaan perlu mengevaluasi karyawannya untuk mengikuti pelatihan kerja yang diberikan perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
Kepemimpinan	Beberapa karyawan merasakan adanya pemimpin yang menerapkan gaya mikromanajemen. Pemimpin tersebut melakukan pengawasan berlebihan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam tugas-	Gaya kepemimpinan pada divisi fleet management harus di ubah agar karyawan merasa nyaman sehingga tidak menghambat kreatifitas atau efektivitas kinerja mereka.

	tugas operasional mereka, sehingga seringkali membuat mereka merasa tertekan.	
Motivasi Kerja	Beberapa karyawan merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas operasional mereka dengan survey yang menunjukkan adanya harapan yang kuat terhadap promosi jabatan atau penghargaan sebagai pendorong motivasi.	Perusahaan perlu melakukan studi komparatif untuk mengidentifikasi perbedaan faktor motivasi antar divisi dan merancang strategi motivasi yang lebih efektif untuk divisi fleet management.

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti dapat ditemukan fenomena yang terjadi pada PT Jeje Harapan Transindo khususnya pada divisi fleet management yang berkaitan dengan rendahnya partisipasi pelatihan, gaya kepemimpinan yang cenderung mikromanajemen, serta motivasi yang dipengaruhi insentif/promosi jabatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana pelatihan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain pelatihan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh keseluruhan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu dengan memahami hubungan antara pelatihan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan, serta memberikan pemahaman tentang motivasi kerja yang dapat memajukan teori dan praktik pendidikan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan temuan penelitian sebelumnya yang memiliki perbedaan dalam hasil penelitian, maka penelitian ini perlu untuk dilanjutkan. Dengan demikian, judul yang dapat diambil untuk penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jeje Harapan Transindo dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo?
4. Apakah Pelatihan Kerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo?

5. Apakah Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo
5. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jeje Harapan Transindo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan dan juga manfaat secara teoritis maupun praktis, di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 - a.) Bagi Penulis, penelitian ini berguna sebagai acuan untuk mengevaluasi pemahaman keilmuan yang selama ini dipelajari di institusi pendidikan tempat penulis menuntut ilmu, khususnya di bidang sumber daya manusia dan diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang teori kinerja karyawan, motivasi kerja, kepemimpinan dan pelatihan kerja

dalam konteks keilmuan, dan menjelaskan bagaimana pelatihan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan berhubungan satu sama lain. Menguraikan cara-cara teori manajemen dapat digunakan dalam kehidupan nyata di perusahaan.

b.) Dari segi keilmuan, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai pembanding atau tambahan bagi teori-teori yang sudah ada sebelumnya, yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu institusi pendidikan.

2. Secara Praktis

Kegunaan dan manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi mahasiswa maupun masyarakat luas, terutama bagi mereka yang ingin memperdalam pemahaman tentang Ekonomi di setiap perguruan tinggi, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

1.5 Batasan Masalah

1. Lingkungan Penelitian: Penelitian akan dilakukan di lingkungan pada perusahaan PT Jeje Harapan Transindo, untuk mendapatkan data yang lebih relevan dan spesifik.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada :
 1. Pelatihan Kerja: Sebagai variabel independen pertama, jenis pelatihan kerja yang dianalisis mencakup pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

2. **Kepemimpinan:** Sebagai variabel independen kedua, yang dibahas hanya mencakup gaya kepemimpinan langsung atasan karyawan, tidak termasuk manajemen tingkat atas yang tidak berinteraksi langsung dengan karyawan.
 3. **Motivasi Kerja:** Sebagai variabel intervening (perantara), Pengaruh motivasi kerja yang diteliti hanya sebatas pada persepsi karyawan, yang dikumpulkan melalui kuesioner dan tidak mencakup pengamatan perilaku secara langsung.
 4. **Kinerja Karyawan:** Sebagai variabel dependen, Penelitian ini tidak menilai pengaruh faktor eksternal di luar pelatihan, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. **Metode Penelitian:** Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antar variabel-variabel tersebut.
 4. **Waktu dan Durasi:** Responden penelitian ini dibatasi pada karyawan yang sudah bekerja selama 3 bulan, untuk mengamati kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel-variabel tersebut.

Dengan adanya batasan masalah ini, diharapkan penelitian dapat lebih terarah dan hasilnya memberikan pemahaman yang jelas mengenai dampak masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi lima bab, setiap bab terdiri dari sub-sub, yaitu:

- BAB I** Pendahuluan, pada bab ini dijelaskan mengenai permasalahan penelitian yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.
- BAB II** Telaah Pustaka, pada bab ini dijelaskan mengenai penelitian, indikator-indikator, faktor-faktor yang mempengaruhi, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.
- BAB III** Desain Penelitian, pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.
- BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini mencakup objek penelitian, hasil penelitian, gambaran umum dan pembahasan.
- BAB V** Kesimpulan dan Saran, pada bab terakhir ini disajikan kesimpulan yang dapat diambil dari keseluruhan penelitian, saran-saran yang direkomendasikan untuk dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, serta keterbatasan penelitian.