

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya dunia usaha di zaman sekarang ini semakin melesat, sehingga dalam mengendalikan sebuah perusahaan diharapkan kemampuan untuk menerapkan sumber daya manusia dengan sangat baik. sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dalam pengukuran tercapainya tujuan organisasi. oleh sebab itu, tokoh manajemen perusahaan dianggap perlu untuk meningkatkan sumber daya manusia disetiap perusahaan dengan tujuan terciptanya suatu produktifitas kerja yang lebih baik dan dapat tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

PT.Indonesia Epson Industry termasuk salah satu perusahaan multinasional yang menghasilkan produk berupa printer scanner dan lain-lain, sebagai perusahaan besar yang terdiri dari kurang lebih 12 ribu karyawan tentu tantangan perusahaan untuk menjamin produktifas kinerja karyawanya juga semakin sulit dan menjadi tantangan tersendiri bagi saya untuk mencari informasi terkait pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini dan tentu saja saya tertarik untuk mengetahui bagaimana perusahaan mempertahankan kinerja karyawan dengan jumlah karyawan yang tidak sedikit.

Sebagai salah satu perusahaan multinasional tentu dihadapkan pada

persaingan yang semakin memanas untuk mencapai perusahaan global dan mendunia, tidak dipungkiri perusahaan memerlukan manajemen yang tepat untuk menangani berbagai persoalan perusahaan. dengan membentuk tenaga kerja yang berkualitas dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya, sehingga Keberhasilan suatu perusahaan adalah hasil gambaran yang nyata akan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan sangat perlu menjadi perhatian perusahaan karena menjadi cerminan bahwa dari kinerja karyawan yang baik perusahaan yang maju, maka dari itu sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, karena tolak ukur keberhasilan perusahaan ialah keberhasilan pada kinerja karyawan. menurut Gary, Dessler (2015:118) kinerja adalah tata cara dalam mengelola karyawan dimana karyawan mampu memberikan efisiensi kinerja dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, terdapat banyak sekali faktor-faktor yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan diantaranya bisa dari penilaian produktivitas kerja, Tanggung jawab kerja, Loyalitas kerja, Kerja sama tim, Insentif karyawan, dan Kualitas pemimpin.

Berdasarkan survey yang dilakukan terhadap PT.indonesia epon industry bersumber dari data HRD ditahun 2019 s/d 2021 sebagai berikut :

Table 1.1

Result penilaian kinerja karyawan

PT.indonesia epon industry Dept E3 production area clean room

Periode 2019 s/d 2021

	Daftar penilaian	2019		2020		2021	
		Nilai(%)	Kategori	Nilai(%)	kategori	Nilai(%)	kategori
1.	produktivitas kerja	87 %	Sangat baik	82%	Baik	69 %	sedang
2.	Tanggung jawab Kerja	82 %	Baik	80 %	Baik	75%	Baik
3.	Loyalitas kerja	87 %	Sangat baik	80 %	Baik	70%	Baik
4.	Kerja sama tim	89%	Sangat baik	85 %	Baik	80 %	Baik
5.	Insentif karyawan	90%	Sangat baik	86 %	Sangat baik	85 %	Baik
6.	Kualitas pemimpin	90%	Sangat baik	82%	Baik	70%	Baik

Sumber: data laporan tahun an HRD dept E3production PT.IEI

Dengan skala penilaian sebagai berikut:

	Nilai (%)	Kategori
1.	≥50 %	Sangat tidak baik
2.	51% - 69%	Sedang
3.	70% - 85%	Baik
4.	86% - 100%	Sangat baik

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa result penilaian kinerja pegawai pada PT. Indonesia Epson Industry Dept E3 production area cleanroom dari tahun 2019 sampai 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan di setiap tahunnya, hal ini bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan terbukti mengalami permasalahan yang harus tindak lanjuti untuk tujuan perusahaan tercapai.

Fenomena masalah Kinerja karyawan seperti pada table 1.1 bahwa indicator kinerja karyawan seperti produktifitas kerja dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan sebanyak 5 % dan sebanyak 13 % penurunan dari tahun 2020 ke tahun 2021. Yang dimungkinkan bahwa produktifitas kerja tersebut menurun disebabkan oleh kurangnya pelatihan pada karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan. Selain itu dalam indicator kerjasama tim dan juga kualitas pemimpin mengalami penurunan di tiga tahun terakhir, kerja sama tim mengalami penurunan 4 % di tahun 2020 dan 5 % ditahun 2021, kualitas pemimpin mengalami penurunan 8% ditahun 2020 dan 12% ditahun 2021 hal ini dianggap bahwa kepemimpinan pada perusahaan ini terjadi penurunan. demikian pula pada indicator-indicator yang lain.

Kesimpulan dari data yang bersumber dari HRD PT indonesia epon industry bahwa kinerja karyawan yang menurun bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor dilihat dari indicator yang pencapaiannya menurun Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah produktifitas kerjanya yang bisa disebabkan oleh Pelatihan yang merupakan proses yang pertama dan paling utama seorang untuk mendapatkan pengetahuan terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang akan di tempuhnya selama bekerja guna menciptakan

sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan efektif baik dan benar. Selain itu dengan diadakannya pelatihan hal ini akan memberikan banyak kesempatan untuk karyawan agar bisa mengembangkan keahlian dan kemampuannya dalam bidang pekerjaan yang sedang ia jalani. Pelatihan sangat penting untuk diadakan di berbagai macam perusahaan kecil maupun besar, terutama untuk perusahaan yang sifatnya memproduksi, karna disini dibutuhkan keterampilan khusus dan karyawan yang betul-betul menguasai pekerjaan tersebut, dan yang menjadi permasalahan dalam perusahaan ini sebagian besar atasan mengesampingkan adanya pelatihan pada karyawan baru, bisa dibayangkan seberapa lama karyawan tersebut bisa menguasai pekerjaan tersebut tanpa adanya pelatihan khusus dan tentu saja ini akan menghambat proses produksi sehingga hasil dari produktifitas kerjanya menurun jika hal ini di biarkan berlarut terus menerus akan berdampak pada perkembangan perusahaan yang tidak baik.

Terkait hal ini juga didasarkan dengan prasurvey terhadap karyawan PT. Indonesia Epson Industry Department E3 production area clean room dengan responden 30 karyawan menurutnya tentang pelatihan sebagai berikut :

Table 1.2

Data prasurvey pelatihan

No	Pertanyaan	ya	Tidak
1.	Apakah Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan?	21	9
2.	Apakah pelatihan diadakan disetiap bidang pekerjaan?	12	18
3.	Apakah insruktur pelatihan betul-betul menguasai bidang keahlianya ?	5	25
4.	Apakah kurangnya pelatihan mengakibatkan produktifitas kerja karyawan menurun?	27	3

Dari hasil prasurvey tersebut disimpulkan bahwa terdapat fenomena masalah pada pelatihan, karena meskipun sebagian besar karyawan mengatakan bahwa pelatihan itu diadakan akan tetapi 18 dari 30 karyawan mengatakan bahwa pelatihan tidak diadakan disetiap bidang pekerjaan, dan juga 25 dari 30 karyawan menyebutkan bahwa instruktur pelatihan yang melatih mereka tidak sesuai dengan keahlianya. Sehingga 27 dari 30 karyawan sepakat bahwa kurangnya pelatihan pada perusahaan menyebabkan produktifitas kerja menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari data 1.1 ialah menurunnya kualitas pemimpin dengan kata lain menurunnya gaya kepemimpinan yang juga merupakan factor yang seharusnya tidak

dikesampingkan dalam operasi perusahaan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada bagaimana karyawan bertindak, seperti terjadinya permasalahan gaya kepemimpinan supervisor dalam memimpin atau membawahi karyawan dari cara berkomunikasi yang dianggap terlalu otoriter sehingga menyebabkan rasa takut pada karyawan untuk bisa menyampaikan ide atau pendapat sehingga kurangnya kerja sama di perusahaan tersebut. Oleh karena itu gaya kepemimpinan menjadi permasalahan utama untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga diharapkan atasan dan bawahan mampu mengungkapkan problem yang dihadapi dengan terbuka tanpa ada factor-faktor yang menimbulkan tekanan dan untuk meminimalisir permasalahan tersebut diperlukanya peran seorang pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik.

Selain beberapa faktor seperti pelatihan dan gaya kepemimpinan, faktor lain yang juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, yang menjadi pendorong bagi seorang individu untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dilimpahkan kepada seseorang tersebut dengan baik. motivasi kerja sangat lah berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dalam data 1.1 ditampilkan bahwa dampak menurunnya motivasi kerja para karyawan ialah dengan menurunnya loyalitas kerja karyawan dengan kata lain karyawan mengalami penurunan motivasi untuk bekerja sehingga loyalitas kerja mereka berkurang.

Disamping adanya fenomena masalah tersebut juga terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh para peneliti sebelumnya, antarlain :

Penelitian yang dilakukan Widodo,Alamsyah,Utomo(2018) bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan leatemina(2018) menjelaskan bahwa penelitian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

I Dewa Eka (2015) juga melakukan penelitian dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Kharis (2015) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak terindikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena yang terjadi diatas dari berbagai pendapat para peneliti dan terjadi perbedaan hasil, maka peneliti melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY.**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Terjadi Adanya Pengaruh Langsung Pelatihan Terhadap Motivasi Karyawan PT. Indonesia Epson Industry?
2. Apakah Terjadi Adanya Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan PT. Indonesia Epson Industry?
3. Apakah Terjadi Adanya Pengaruh Langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Epson Industry?
4. Apakah Terjadi Adanya Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Epson Industry?
5. Apakah Terjadi Adanya Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indonesia Epson Industry?
6. Apakah Terjadi Adanya Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. Indonesia Epson Industry?
7. Apakah Terjadi Adanya Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. Indonesia Epson Industry?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dimaksudkan oleh peneliti berkaitan pada masalah yang telah diuraikan dilatar belakang tersebut antara lain :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Indonesia Epson Industry.
- b. Untuk mengetahui secara langsung pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di department E3 producton PT.Indonesia Epson Industry.
- c. Untuk mengetahui secara langsung pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja PT.Indonesia Epson Industry.
- d. Untuk mengetahui secara langsung pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja PT.Indonesia Epson Industry
- e. Untuk mengetahui secara langsung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indonesia Epson Industry
- f. Untuk mengetahui secara tidak langsung pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT.Indonesia Epson Industry
- g. Untuk mengetahui secara tidak langsung pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT.Indonesia Epson Industry.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan koreksi maupun masukan untuk perusahaan lebih mengembangkan kualitas sumberdaya manusia termasuk dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya.

b. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian terkait judul ini, penulis menambah wawasan tersendiri dihari esok terkait dengan fenomena masalah yang terjadi dalam perusahaan seperti kinerja yang menurun, kurangnya pelatihan serta gaya kepemimpinan yang kurang baik disuatu perusahaan bahwa dapat menjadi dampak menurunkan kualitas perusahaan tersebut.

c. Bagi Universitas

penelitian ini dapat menjadi jembatan menambah sumber ilmu pengetahuan, khususnya untuk mahasiswa Manajemen Sumber daya Manusia sendiri, yang bisa menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas serta dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain yang hendak melakukan penelitian terkait judul penelitian ini.