

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya produksi yang menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sdm dengan tepat pada tiap bagian agar tujuan perusahaan dapat di capai secara efektif dan efisien. Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Efektif dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan dan efisien untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan terorganisir.

Setiap perusahaan harus menjaga produktifitasnya agar mampu bersaing dan tetap eksis dalam persaingan industri dalam upaya pencapaian tujuan. Hal ini tentu berkaitan dengan semua komponen yang ada di perusahaan, terutama sumber daya manusia yang berperan penting dalam produktivitas perusahaan. Berkaitan dengan mengelola sumber daya manusia yang begitu sulit dan kompleks cara mengaturnya, sebab para sumber daya manusia memiliki, perasaan, keinginan, status, latar belakang dan sebagainya, Oleh karena itu di perlukan strategi khusus untuk menangani masalah sumber daya manusia.. Sebenarnya persoalan tersebut sangat mudah apabila adanya peran aktif dari para pemimpin perusahaan dari lingkup terbawah hingga pemimpin lingkup tertinggi maupun

menjalinkan komunikasi yang efektif dengan sumber daya manusia, sehingga para pemimpin dalam perusahaan tersebut tidak membuat jarak hubungan sosial.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sehingga dalam hal ini perlu dilakukan evaluasi kinerja untuk melihat kinerja yang sudah cukup baik dan mempertahankannya, dan kinerja yang kurang baik untuk meningkatkannya menjadi lebih baik lagi. Sebenarnya persoalan tersebut sangat mudah apabila adanya peran aktif dari para pemimpin perusahaan dari lingkup terbawah hingga pemimpin lingkup tertinggi maupun menjalin komunikasi yang efektif dengan SDM, sehingga para pemimpin dalam perusahaan tersebut tidak membuat jarak hubungan sosial.

PT. BNG (Bali Nirwana Garment) merupakan salah satu Perusahaan manufaktur yang memproduksi dan mengekspor celana dan pakaian . Dengan kapasitas lebih dari 1000 tenaga kerja, PT BNG memiliki kapasitas untuk memproduksi dan mengekspor lebih dari 4.8 juta garment per tahun. Salah satu kegiatan yang dilakukan di PT. Bali Nirwana Garment adalah memproduksi celana dari bahan dasar kain dan benang menjadi celana dengan memanfaatkan beragam mesin jahit dan sumber daya manusia yang terampil untuk menjalankan produksinya.

Berdasarkan wawancara dengan Manager bagian produksi di PT. Bali Nirwana Garment diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Bali Nirwana Garment masih kurang maksimal. Hal ini diketahui dari hasil rata-rata produksi yang dihasilkan masih belum memenuhi target dari kurang terampilnya

pemanfaatan waktu dan perhatiannya pada target yang sudah ditentukan dari perusahaan. Hal ini terjadi karena kebijakan dari pimpinan perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, sehingga sebagian karyawan belum benar-benar menjalankan SOP perusahaan dengan baik.

Tabel 1.1

Tabel 1.1 Indikasi rendahnya kinerja karyawan PT. Bali Nirwana Garment

No	Rendahnya kinerja karyawan
1	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu
2	Banyak ditemukan kerusakan pada beberapa jahitan celana
3	Target menurun
4	Banyak customer/buyer yang mengeluh
5	Keterlambatan pengiriman order kepada customer/buyer

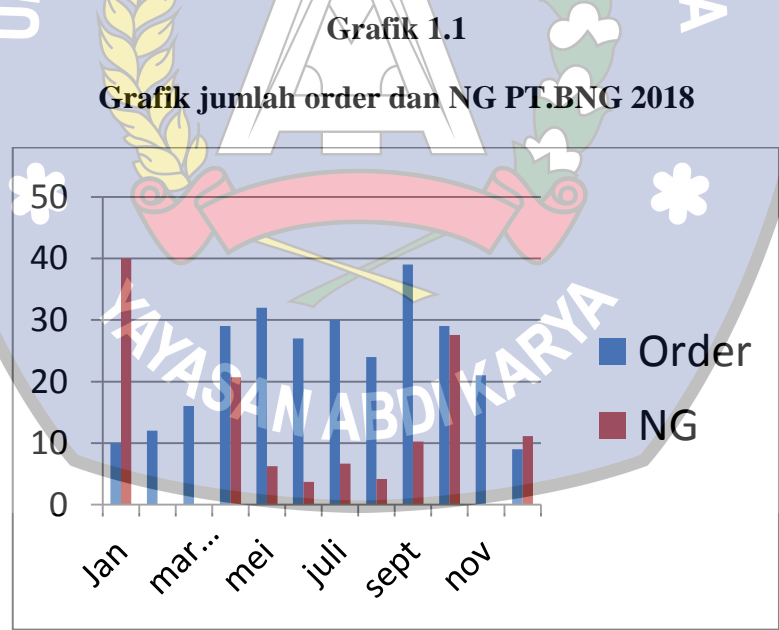
(Sumber: wawancara di PT. Bali Nirwana Garment Tangerang bulan feruari 2019)

Dari indikasi pada table 1.1 dapat dikatakan bahwa masih diperlukan perhatian lebih serius pada karyawan di PT. Bali Nirwana Garment agar bisa meningkatkan kinerjanya serta dapat memberikan hasil yang lebih baik kepada perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi variable yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bali Nirwana Garment adalah Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan motivasi kerja.

Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Pada perusahaan ini, pemimpin perusahaan masih kurang bijak dalam memperhatikan kebutuhan karyawan dengan baik. Bahkan sering di berlakukan aturan yang memberatkan karyawan seperti tidak adanya hitungan lembur pada penambahan jam kerja, akan tetapi ada pemotongan upah pada keterlambatan jam kerja.

Selain gaya kepemimpinan, pelatihan diidentifikasi sebagai factor yang juga mempengaruhi kinerja di perusahaan ini. Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya.



Sumber : PT. Bali Nirwana Garment Tangerang, 2018

Dari grafik 1.1 di atas, dapat di lihat ketidakstabilan jumlah order yang masuk dan jumlah ng yang cukup banyak. Ini terjadi karena kurang maksimalnya

pelatihan yang dilakukan di perusahaan. Beberapa karyawan yang hanya menguasai satu jenis mesin, terkadang harus mengoperasikan mesin lain yang tidak begitu di kuasai sehingga menimbulkan risiko yang lebih tinggi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan motivasi adalah Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Factor gaya kepemimpinan yang di rasakan langsung oleh karyawan, juga pelatihan yang di dapatkan dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai bidangnya tentu dapat mempengaruhi seberapa baik mereka dalam bekerja. Apabila gaya kepemimpinan yang ada lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dan pelatihan yang di sediakan juga cukup untuk membuat karyawan menguasai teori juga praktik dalam perusahaan yang mendukung kemampuan terbaik mereka, karyawan akan merasa termotivasi dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Motivasi juga menjadi factor yang cukup penting dalam masalah kinerja karyawan pada PT. Bali Nirwana Garment, karna secara langsung atau tidak langsung akan bereaksi pada perilaku dan kinerja yang di lakukan oleh karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandika Bagus Utomo (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam yang menemukan

bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian dari Muhammad Heru Purnomo, Bambang Dwiloka dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jateng Cabang Temanggung yang menemukan bahwa secara persial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Jateng Cabang Tangerang. Yang membedakan penelitian dengan dua penelitian sebelumnya adalah lokasi dan jumlah populasi serta sampel penelitian. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bali Nirwana Garment Tangerang. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bali Nirwana Garment Tangerang.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Nirwana Garment Tangerang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Nirwana Garment Tangerang?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Nirwana Garment Tangerang?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Nirwana Garment Tangerang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dapat disusun sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bali Nirwana Garment Tangerang.
- b. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bali Nirwana Garment Tangerang.
- c. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bali Nirwana Garment Tangerang.
- d. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bali Nirwana Garment Tangerang.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Peneliti
 - 1) Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kelulusan Program Strata 1 (S1) oleh mahasiswa/i Universitas Satya Negara Indonesia.
 - 2) Penerapan implementasi dalam melatih kemampuan dalam menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bali Nirwana Garment Tangerang.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan masukan perusahaan dalam mengembangkan pemberdayaan karyawan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bali Nirwana Garment Tangerang guna mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan dalam pengembangan penelitian selanjutnya dan untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait bidang sumber daya manusia.

