

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan perusahaan yang sangat ketat untuk menjadi perusahaan terbaik dalam era globalisasi. Perusahaan terus berlomba melakukan pembaharuan dalam internal maupun eksternal. Pembaharuan bisa terjadi dalam bidang teknologi maupun di bidang pengolahan sumberdaya manusia. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka parakaryawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan.

Dalam menghadapi situasi seperti ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia SDM yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang paling strategis dalam pengembangan suatu organisasi sehingga di perlukan pengelolaan sumber daya manusia yang semakin profesional (Guston Sitorus, 2016). Tercapai tujuan perusahaan ditentukan oleh usaha manusianya dalam kegiatan perencanaan pengorganisasian, pengarahaan,, pengkoordinasian dan pengendalian.

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang

menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan kepuasan dalam bekerja. Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaikbaiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan mekepuasan mereka untuk mencapai tujuan bersama dengan cara pelatihan kerja. Faktor yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280). Sedangkan, menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Kesimpulan dari kutipan diatas perusahaan harus mengadakan program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang telah diberikan. Kinerja tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja ialah pelatihan, Pelatihan Kerja, kepribadian, kepuasan, beban kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan. Dalam penelitian yang saya lakukan mengambil 2 faktor yaitu : (1) Pelatihan Kerja, (2) Gaya kepemimpinan.

PT Sinarmas Sentra Cipta merupakan salah satu anak perusahaan PT Smart Tbk, adalah salah satu perusahaan publik produk konsumen berbasis kelapa sawit yang terintegrasi dan terkemuka di Indonesia yang berfokus pada produksi minyak sawit yang lestari. Produk turunan SMART juga dipasarkan dengan berbagai merek, seperti Filma dan Kunci Mas. Saat ini, merek-merek tersebut diakui kualitasnya dan memiliki pangsa pasar yang signifikan di segmennya masing-masing di Indonesia. PT Sinarmas Sentra Cipta senantiasa mengupayakan peningkatan kinerja dengan memberikan pelatihan kepada para pegawainya. Untuk memenuhi semua kebutuhan, diperlukan peranan yang signifikan dari karyawan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan efektivitas karyawan melalui program pelatihan. Penelitian ini akan berfokus pada Bagian Sumber Daya Manusia dan gaya kepemimpinan dari PT Sinarmas Sentra Cipta

Kinerja karyawan di PT. Sinarmas Sentra Cipta didasarkan pada tabel pra survei yang dilakukan pada bulan Januari 2023

Tabel 1.1 Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Hasil					Responden	Skor	Keterangan
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)			
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditentukan.	10	16	3	0	0	30	4.1	Baik
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target kerja yang ditentukan	9	9	7	5	0	30	3.7	Cukup Baik
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.	11	7	8	4	0	30	3.8	Cukup Baik
4	Saya hadir tepat waktu setiap hari sesuai jadwal kerja yang ditentukan.	9	12	5	4	0	30	3.9	Cukup Baik
5	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan tim kerja yang telah ditentukan.	12	8	7	3	0	30	4.0	Baik
Total		51	52	30	16	0	150	3.9	Cukup Baik
Prosentase		34%	35%	20%	11%	0%	100%		

Sumber : Disusun dan di olah oleh penulis (2023)

Dari tabel 1.1 pra survei kinerja karyawan pada PT Sinarmas Sentra Cipta menunjukkan karyawan memberikan jawaban terhadap beberapa pernyataan pada umumnya menjawab 35% setuju, 34% sangat setuju, 20% cukup setuju, 11% kurang setuju, dan tidak setuju hanya 0%. Data ini dapat menjelaskan bahwa karyan PT Sinarmas Sentra Cipta lebih bayak berada di kategori setuju, yang idealnya berada di kategori sangat setuju, dan masih ada kategori kurang setuju, sehingga dapat di simpulkan bahwa kinerja PT Sinarmas Sentra Cipta bermasalah. Untuk itu perlu dilakukan penelitian membuktikan apakah betul kinerja karyawan PT Sinarmas Sentra Cipta bermasalah dan faktor apa saja yang memprngaruhinya. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebuah organisasi, seperti gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kepuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan di PT Sinarmas Sentra Cipta ini bermasalah dapat juga dibuktikan melalui presurvey yang dilakukan peneliti seperti table di bawah ini. Data hasil pra survey mengenai Gaya Kepemimpinan pada PT Sinarmas Sentra

Cipta dengan membagikan instrument kuesioner kepada 30 responden seperti yang terlihat dalam table di bawah ini.

Tabel 1.2 Pra Survei Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Hasil					Responden	Skor	Keterangan
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)			
1	Pimpinan saya melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan.	12	14	3	1	0	30	4.2	Baik
2	Pimpinan saya dapat menyelesaikan konflik yang terjadi dengan baik.	10	5	8	5	2	30	3.5	Cukup Baik
3	Pimpinan saya bijaksana dalam mengambil keputusan.	7	10	7	6	0	30	3.6	Cukup Baik
4	Pimpinan saya memberikan pengarahan dengan jelas.	8	11	7	4	0	30	3.8	Cukup Baik
5	Pimpinan saya dapat berkomunikasi	7	13	7	3	0	30	3.8	Baik
Total		44	53	32	19	2	150	3.8	Cukup Baik
Prosentase		29%	35%	21%	13%	1%	100%		

Sumber : Disusun dan di olah oleh penulis (2023)

Hasil survey tentang Gaya Kepemimpinan PT Sinarmas Sentra Cipta seperti tersaji pada table 1.3 di atas menunjukkan karyawan memberikan jawaban terhadap beberapa pernyataan pada umumnya menjawab Setuju 35%, Sangat Setuju 29%, Cukup Setuju hanya 21%, Kurang Setuju 13%, dan Tidak Setuju hanya 1%. Data ini dapat menjelaskan bahwa karyawan PT Sinarmas Sentra Cipta lebih banyak gaya kepemimpinannya berada tingkat setuju, yang idealnya berada di tingkat sangat setuju, dan bahkan masih lebih banyak karyawan yang hanya cukup setuju dibandingkan dengan sangat setuju, hal ini membuktikan bahwa terjadi masalah tentang gaya kepemimpinan karyawan PT Sinarmas Sentra Cipta, maka perlu dilakukan penelitian untuk membuktikan permasalahan tersebut dan faktor apa saja yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat antara lain pelatihan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 1. 3 Pra Survei Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Hasil					Responden	Skor	Keterangan
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)			
1	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	5	7	15	2	1	30	3.4	Cukup Baik
2	Materi pelatihan lengkap dan dapat dengan mudah di pahami	3	10	11	5	1	30	3.3	Cukup Baik
3	Setelah mengikuti pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	8	12	5	5	0	30	3.8	Cukup Baik
4	Karyawan selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan kerja	7	7	10	5	1	30	3.5	Cukup Baik
5	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	10	10	7	2	1	30	3.9	Cukup Baik
Total		33	46	48	19	4	150	3.6	Cukup Baik
Prosentase		22%	31%	32%	13%	3%	100%		

Sumber : Disusun dan di olah oleh penulis (2023)

Hasil survey tentang Pelatihan Kerja PT Sinarmas Sentra Cipta seperti tersaji pada table 1.3 di atas menunjukkan karyawan memberikan jawaban terhadap beberapa pernyataan pada umumnya menjawab Cukup Setuju 32%, Setuju 31%, Sangat Setuju hanya 22%, Kurang Setuju 13%, dan Tidak Setuju hanya 3%. Data ini dapat menjelaskan bahwa karyawan PT Sinarmas Sentra Cipta lebih banyak Pelatihan Kerja berada tingkat Cukup Setuju, yang idealnya berada di tingkat sangat setuju, dan bahkan masih lebih banyak karyawan yang hanya cukup setuju dibandingkan dengan sangat setuju, hal ini membuktikan bahwa terjadi masalah tentang Pelatihan Kerja karyawan PT Sinarmas Sentra Cipta,

Rivai, Ella, dan Sagala (2013:289), seiring dengan persaingan yang semakin ketat karena perubahan teknologi dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian

produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya liannya bersama-sama membawa hasil akhir pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Hasil prasurvei tentang Kepuasan Kerja karyawan PT Sinarmas Sentra Cipta dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 1. 4 Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Hasil					Responden	Skor	Keterangan
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)			
1	Pekerjaan yang di berikan sesuai dengan kemampuan	9	17	4	0	0	30	4,2	Baik
2	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	3	12	7	6	2	30	3,3	Cukup Baik
3	Peraturan perusahaan yang mensejahterakan pegawai	10	8	8	4	0	30	3,8	Cukup Baik
4	Atasan memberikan peringatan kepada pegawai yang lalai dalam bekerja	9	12	5	4	0	30	3,9	Cukup Baik
5	Atasan menegakan disiplin sangat tegas	5	15	7	3	0	30	3,7	Baik
Total		36	64	31	17	2	150	3,8	Cukup Baik
Prosentase		24%	43%	21%	11%	1%	100%		

Sumber : Disusun dan di olah oleh penulis (2023)

Hasil survey tentang Kepuasan Kerja PT Sinarmas Sentra Cipta seperti tersaji pada table 1.3 di atas menunjukkan karyawan memberikan jawaban terhadap beberapa pernyataan pada umumnya menjawab Setuju 43%, Sangat Setuju 24%, Cukup Setuju 21%, Kurang Setuju 11%, dan Tidak Setuju hanya 1%. Data ini dapat menjelaskan bahwa karyawan PT Sinarmas Sentra Cipta lebih banyak Kepuasan Kerja berada tingkat Setuju, yang idealnya berada di tingkat Sangat Setuju, dan bahkan masih lebih banyak karyawan yang hanya cukup setuju dibandingkan dengan sangat setuju, hal ini membuktikan bahwa terjadi masalah tentang kepuasan kerja karyawan PT Sinarmas Sentra Cipta,

Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikiannya dengan kurangnya pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Akibat yang timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan pelatihan bekerja yang kurang baik adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang kurang baik. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja. Berdasarkan kesimpulan diatas maka judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah

“ ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN & PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT SINARMAS SENTRA CIPTA”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahannya adalah ada indikasi kurangnya kinerja PT Sinarmas Sentra Cipta Adapun research problem atau permasalahan penelitiannya adalah mengapa kinerja karyawan masih rendah.

Rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Sinarmas Sentra Cipta?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sinarmas Sentra Cipta?

3. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Sentra Cipta?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Sentra Cipta?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Sentra Cipta?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sinarmas Sentra Cipta?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sinarmas Sentra Cipta?

C. Tujuan dan Kegiatan Penelitian

Tujuan dan Kegunaan Penelitian Tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang telah diuraikan diatas:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Sinarmas Sentra Cipta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sinarmas Sentra Cipta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Sentra Cipta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Sentra Cipta.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Sentra Cipta.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sinarmas Sentra Cipta.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sinarmas Sentra Cipta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan wacana pengembangan diri bagi penulis secara pribadi dalam kaitannya dengan pekerjaan sehari-hari

3. Bagi Akademik

Penelitian ini di harapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia. Untuk di jadikan referensi.