

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang bekerja di dalam perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk bersaing dan berkompetensi serta mengikuti perkembangan zaman. Perkembangan perusahaan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, bahkan tidak akan dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi maupun perusahaan tersebut.

Sumber daya Manusia merupakan salah satu kunci yang dapat menentukan masa depan perusahaan, baik itu buruh, pekerja kantoran, CEO, Pemilik Perusahaan, semua adalah SDM yang tidak dapat tergantikan dari saat ini hingga masa modern mendatang. Pada Hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi maupun perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk menggapai tujuan baik organisasi maupun perusahaan.

PT Alfa sangatlah cocok untuk diteliti karena memiliki korelasi yang cocok dengan variabel peneliti angkat. Dimana karyawan yang ada di dalam perusahaan ini jarang diadakannya pelatihan yang diselenggarakan di dalam perusahaan karena menurut pandangan pemimpin perlu waktu yang banyak untuk pekerja normal dilatih hingga memiliki keterampilan, sedangkan tuntutan perusahaan setiap harinya harus terpenuhi. gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan ini sangatlah menarik untuk dibahas, gaya kepemimpinan yang dianut dalam

perusahaan ini adalah gaya kepemimpinan diktatorial yang memiliki arti memusatkan segala keputusan dan kebijakan secara langsung diambil dari pemimpin sendiri. Didalam perusahaan ini sangat sulit untuk mendapatkan pekerja yang memiliki etos kerja yang baik, bahkan menurut pemimpin perusahaan, ada beberapa pekerja yang melakukan tugasnya dengan santai atau lambat sehingga sering kali pemimpin merasa terpaksa untuk menghukum pekerja tersebut. Maka dari itu sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya.

Menurut Robbins (2001:14), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor yang berasal dari dalam individu antara lain: bakat, kepribadian, minat, motivasi, disiplin, pendidikan, dan latar belakang. Sedangkan faktor yang berasal dari luar individu antara lain: insentif, karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan.

Menurut Handoko pada Isnaniah (2016:47), “ Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik dan profesional demi mewujudkan keseimbangan perusahaan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perusahaan ”. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan maksimal demi kemajuan suatu perusahaan. Keberhasilan kinerja pada perusahaan salah satu indikatornya adalah kinerja karyawan yang baik. Dan kinerja karyawan yang baik dapat diciptakan dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan professional.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan yang efektif. Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas SDM, terutama dalam hal pengetahuan (*Knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*Skill*), dan sikap (*attitude*). Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai di posisi tertentu. Kemampuan yang

dimaksud adalah kemampuan untuk menjalankan tugas yang diberikan. Keahlian yang dimaksud adalah keahlian yang dapat membantu atau menangani suatu pekerjaan dengan baik. Sikap yang dimaksud adalah emosi atau kepribadian yang harus dimiliki individu agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan.

Permasalahan yang sering muncul ketika karyawan dengan tidak sengaja atau belum mengetahui penuh tentang apa yang diproduksi adalah adanya kesalahan dalam produksi, sehingga menimbulkan kerugian waktu serta materi yang dikeluarkan oleh perusahaan. Melihat pentingnya pelatihan untuk mencapai hasil yang optimal, serta mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berfungsi untuk meningkatkan performa karyawan yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh variabel penelitian terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan Ardiansyah (2014), Fredrick (2018), dan Turmono (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki arti bahwa jika pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan penelitian Menurut hafidha (2016) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki arti, adanya pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan tersebut atau tetap.

Selain pelatihan, peningkatan sumber daya manusia untuk mencapai suatu kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut mulyadi, et al (2012:66) “ bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu

memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya ". Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan karyawannya dalam mengerjakan tugasnya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan atasan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut Herujito (2011:188) dalam penerapannya, " gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi ".

Pemimpin hadir untuk menggerakkan bawahannya agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan atau dikehendaki pemimpin. Hubungan antara pemimpin dan karyawan bersifat bimbingan, pemberi arah, pemberi perintah, pemberi motivasi, dan pemberian teladan bagi orang yang dipimpinnya. Keberhasilan pemimpin diukur dari kemampuannya untuk membangun atau membentuk karyawannya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada potensi sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan menurut Setiadi (2017), Intan & Tri (2019), dan Riko&Febsri (2019) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki arti, jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Intan (2019) menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan menurun.

Etos kerja menurut sinamo (2010:12), " seperangkat perilaku kerja positif yang berdasarkan pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental,

disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral ". etos tidak bergantung pada tingkat pendidikan seseorang atau tingginya gelar akademis yang dicapai. Etos memiliki arti tentang kemampuan bertindak, mengeksekusi, melakukan, menghasilkan yang terbaik, dan kerja yang penuh totalitas. Etos membicarakan tentang perilaku atau karakter diri yang hebat, berkualitas, produktif, dan selalu berfikiran positif dengan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu mengenai etos kerja menurut Dewi Karina (2016), Rachman (2018), Sofiana (2018) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti, jika etos kerja meningkat maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Namun penelitian menurut S Timbulneng (2018) memiliki hasil yang berbeda. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki arti, jika etos kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas serta hasil dari penelitian sebelumnya yang kurang konsisten, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "***Pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Mojokerto***".

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi variabel pelatihan, kinerja karyawan dan etos kerja di PT Alfa Mojokerto
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Alfa Mojokerto

3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Alfa Mojokerto
4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Alfa Mojokerto
5. Manakah diantara pelatihan, gaya kepemimpinan, dan etos kerja yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Alfa Mojokerto
6. Apakah pelatihan, gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Mojokerto.

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Mendeskripsikan pelatihan, gaya kepemimpinan dan etos kerja di PT Alfa Mojokerto
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Mojokerto
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Mojokerto
4. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfa Mojokerto
5. Mengetahui diantara variabel pelatihan, gaya kepemimpinan dan etos kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Mojokerto
6. mengetahui apakah variabel pelatihan, gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Mojokerto

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teori

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan sektor produksi, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku kuliah.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia

b. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dalam hal meningkatkan kualitas karyawan perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.