

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang yang primer pada sebuah organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif bisa membantu organisasi mencapai tujuan bisnis, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya operasional. Di era persaingan global saat ini, kesuksesan suatu organisasi amat bertumpu pada kapabilitas manajemen dalam mengelola SDM yang dimilikinya. Organisasi harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnisnya, termasuk di bidang manajemen SDM. Oleh karena itu, manajemen SDM juga harus mampu beradaptasi dengan cepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memperkuat posisi organisasi di tengah persaingan yang terjadi.

Dalam sebuah organisasi, karyawan dianggap sebagai aset yang berharga dan faktor esensial untuk mensukseskan organisasi. Namun, tak semua karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya. Faktor-faktor seperti kurangnya motivasi, ketidakmampuan untuk bekerja dalam tim, atau kurangnya keterampilan teknis dapat menjadi penghambat bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dalam praktiknya di lapangan, masih banyak perusahaan yang mengalami masalah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya perhatian perusahaan dalam mengelola dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Maka penting

bagi organisasi untuk memahami elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana mengoptimalkan kinerjanya. Elemen-elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu unsur terutama untuk menaikkan kinerja pegawai ialah pemimpin yang sanggup memimpin organisasi menuju tujuan yang dicita-citakan. Kinerja karyawan ialah hal yang bersifat individual karena tiap pribadi memiliki taraf kinerja yang berlainan. Kian banyak elemen pekerjaan yang sejalan dengan kebutuhan individu, maka akan meningkatlah kinerjanya. Fungsi kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan perusahaan, karena tiap-tiap tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan bisa terselesaikan dengan optimal ketika pemimpin berhasil mengarahkan dan mengayomi karyawan.

Kepemimpinan sangat dekat hubungannya dengan *employee engagement*, karena karyawan akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki *bonding* yang kuat terhadap perusahaan. McBain (2007) menerangkan bahwasanya ada tiga klaster pokok yang mendorong terbentuknya *employee engagement*, yakni organisasi, kepemimpinan dan manajemen, serta kehidupan kerja. Tiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam mengatur suatu organisasi guna menuntun dan mendorong komitmen karyawan dalam upaya meraih tujuan organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi karyawan akan bersikap proaktif dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya. Karyawan pun jadi mengerti alasan pentingnya kesuksesan tiap individu bagi organisasi

dan kemudian menyarankan organisasi tersebut sebagai ruang yang layak untuk bekerja (Schiemann, 2011).

Gaya kepemimpinan transformasional sering kali dikaitkan dengan kesuksesan organisasi dan anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung mempunyai kinerja yang lebih maksimal jika dipadankan dengan organisasi yang dipimpin oleh gaya kepemimpinan lainnya. Sebagaimana penelitian yang dikerjakan oleh Hussain, dkk. (2019) memaparkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara langsung pada kinerja karyawan di Sektor Logistik di Pakistan.

Akan tetapi, penelitian dari Imara (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan EF Malang. Sama halnya dengan penelitian oleh Lomanjaya, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berdampak tidak signifikan pada kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A. Paulo. Itulah sebabnya diperlukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Aspek lainnya yang berdampak pada kinerja karyawan ialah pelatihan kerja. Pelatihan kerja menjadi penting bagi organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas SDM dan menyesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis yang terus berubah. Pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi kesalahan,

meningkatkan kualitas pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya yang timbul akibat kesalahan dan ketidakefisienan.

Sejumlah aspek yang dapat memengaruhi efektivitas pelatihan kerja adalah karakteristik karyawan, yaitu keterampilan, pengetahuan, dan sikap; karakteristik pelatihan, yaitu metode, desain, dan durasi pelatihan; serta faktor lingkungan kerja, yaitu dukungan manajemen dan kesesuaian pekerjaan dengan pelatihan yang diterima.

Strategi pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif dapat meliputi persiapan yang baik sebelum pelatihan, penyampaian materi pelatihan yang interaktif dan relevan, penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi, dan evaluasi yang terstruktur setelah pelatihan. Evaluasi dan pengukuran hasil pelatihan kerja juga cukup penting guna mengevaluasi keberhasilan pelatihan kerja dan mengukur dampaknya terhadap kinerja karyawan. Evaluasi dan pengukuran dapat dilakukan melalui tes dan wawancara, observasi kinerja karyawan, dan analisis data kinerja sebelum dan setelah pelatihan.

Pelatihan kerja dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan baru, meningkatkan pemahaman tentang konsep terkait dengan pekerjaan, dan memperdalam pengetahuan karyawan tentang industri dan perusahaan di tempat bekerja. Dengan mengasah keterampilan dan pengetahuan ini, karyawan dapat menjadi lebih efisien dan efektif menyelesaikan tugas, menghasilkan hasil yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Studi yang dijalankan oleh Niati, dkk. (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT.

Asam Jawa di Labuhanbatu Selatan. Ini tidak selaras dengan studi yang dilaksanakan oleh Kusuma, dkk. (2016) yang mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berdampak pada kemampuan kerja namun tidak berdampak pada kinerja paramedis RSIA Buah Hati di Tangerang Selatan. Masih terdapat kesenjangan terkait dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga masih perlu dilakukan studi lebih lanjut.

Aspek terakhir yang berdampak pada kinerja karyawan ialah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta kemampuan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Penting untuk memahami aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, meliputi lingkungan kerja, komunikasi, kesempatan pengembangan karir, dan dukungan manajemen.

Menurut Robbins dalam Rahmatullah (2012) hubungan kepuasan dengan kinerja lebih cocok diistilahkan “mitos manajemen” dan rumit untuk menentukan ke sisi mana korelasi kausalitas di antara keduanya. Tetapi, dari berbagai studi didapatkan hasil jika organisasi mempunyai karyawan yang lebih puas maka akan condong lebih efektif. Robbins mengungkapkan bahwa ada beberapa alasan mengapa sulit untuk menentukan hubungan kausalitas antara kepuasan kerja dan kinerja. Pertama, kepuasan kerja bisa dipengaruhi dari elemen lain selain kinerja, seperti kondisi kerja, gaji, relasi dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Kedua, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh aspek lain selain kepuasan kerja, seperti keterampilan, kemampuan, dan motivasi karyawan. Ketiga, hubungan antara

kepuasan kerja dan kinerja bersifat kompleks dan tidak bisa diukur dengan mudah.

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat berdampak pada citra perusahaan di mata karyawan dan calon karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bakal memberikan umpan balik yang positif tentang perusahaan kepada rekan kerja, keluarga, dan teman-teman. Hal ini dapat meningkatkan citra perusahaan dan membantu perusahaan dalam merekrut karyawan yang berkualitas di masa depan.

Beberapa studi telah memaparkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh positif pada kinerja, contohnya terdapat pada studi yang dikerjakan oleh Gazi, dkk. (2022) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Industri Gula di Bangladesh. Lain halnya dengan studi yang digarap oleh Azhari, dkk. (2021) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja tetapi tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

Berpacu pada kesenjangan penelitian dan fenomena yang terjadi, peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BFI Finance Tbk. Cabang Pandaan”**.

B. Perumusan Masalah

Dengan dasar fenomena dan riwayat yang sudah dipaparkan, maka rumusan masalah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana deskripsi dari gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. BFI Finance Tbk. Cabang Pandaan ?
2. Apakah terdapat pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Tbk. Cabang Pandaan?
3. Apakah terdapat pengaruh parsial dari gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Tbk. Cabang Pandaan?
4. Di antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja, mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Tbk. Cabang Pandaan?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas, maka bisa dikonklusikan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Guna mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. BFI Finance Tbk. Cabang Pandaan
2. Guna memahami dan mengkaji pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Tbk. Cabang Pandaan.
3. Guna memahami dan mengkaji pengaruh parsial dari gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Tbk. Cabang Pandaan.

4. Guna mengetahui di antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Tbk. Cabang Pandaan.

D. Kegunaan Penelitian

Berikut adalah sejumlah kegunaan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi saluran informasi untuk perusahaan guna menghasilkan sebuah keputusan demi meningkatkan kinerja karyawan di PT. BFI Finance Tbk. Cabang Pandaan yang semakin kreatif, produktif, dan kompetitif di masa depan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber pengetahuan dan bahan pustaka bagi pihak yang ingin mengadakan studi di masa mendatang. Selain itu, hasilnya juga diharapkan mampu mengembangkan dan menambah wawasan di bidang Manajemen SDM.