

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Persaingan antar perusahaan sekarang ini semakin berat dalam memajukan dan meningkatkan tujuan. Perusahaan harus memiliki banyak cara dalam menangani organisasi sehingga dapat mengikuti perkembangan atau memenuhi sebagian keinginan karyawan. Hasibuan (2006) (dalam Fitriyani, 2013) menjelaskan organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Adanya persaingan dan perubahan pada organisasi diperjelas dalam pernyataan Cummings & Worley (2008) (dalam Maswar, 2012) bahwa saat ini jumlah organisasi yang sedang mengalami perubahan semakin meningkat, agar dapat bertahan dan maju setiap organisasi harus bekerja secara efisien dan responsif terhadap permintaan pasar sehingga mampu menjaga kinerja.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan

Daryanto, 2017:15). Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM apabila dipimpin dan dikelola dengan baik sehingga kualitas dan kinerjanya akan baik (Widodo, 2015).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi tersebut. Jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik maka organisasi/perusahaan tersebut akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik (mengalami masalah) maka hal tersebut akan berakibat pada mundurnya kualitas organisasi/perusahaan yang bersangkutan (Nerissa,2015).

Sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja, potensi dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Menurut Moehirono (2012) pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena menjadi penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan seperti di PT Global Indo Garmen Klaten. PT Global Indo Garmen Klaten bergerak dalam sektor industri garmen. Kegiatan usaha utama dari perusahaan ini adalah mengolah bahan setengah jadi menjadi bahan jadi. Untuk itu segala keperluan yang mendukung kinerja karyawan harus terus ditingkatkan termasuk gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi dalam perusahaan.

Pemimpin sebagai penunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam perusahaan, adanya seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen tentulah sangat dibutuhkan. Karena dengan adanya kemampuan yang dimiliki pemimpin tersebut dapat mempengaruhi dan menggerakkan yang lain untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Peranan pimpinan dalam setiap perusahaan sekecil apapun tingkat kepemimpinan, sangatlah dominan dalam mengembangkan produktivitas perusahaan tersebut. Disamping itu peran pemimpin dalam perusahaan menjadi media penghubung antara pemilik perusahaan dengan para karyawan.

Perusahaan yang sehat akan selalu melakukan pengembangan, baik dari internal ataupun eksternal perusahaan. Tidak jarang perusahaan akan mengalami penurunan dari segi produktivitas kerjanya yang berakibat pada penurunan omset perusahaan, maka dari itu perusahaan tersebut memerlukan sebuah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu cara yang umum dilakukan oleh perusahaan untuk menyamakan persepsi karyawannya mengenai hal

teknis, visi misi perusahaan, serta apa yang seharusnya dikerjakan. Pelatihan juga merupakan proses pemberian pengetahuan dimana hal tersebut merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan.

Salah satu alasannya mengapa menyelenggarakan pelatihan menurut pandangan beberapa ahli adalah menurunnya produktifitas kerja, karyawan yang sering melakukan kesalahan, tantangan baru yang dihadapi perusahaan, dsb. Pelatihan harus dilakukan dengan konsisten agar karyawan juga dapat memahami bagaimana cara bekerja secara efektif dan efisien sehingga mampu menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, efisien secara target, efektif sesuai dengan waktu merupakan indikator dari perusahaan untuk memperoleh karyawan yang produktif.

Produktivitas merupakan pencapaian yang diharapkan oleh semua perusahaan. Produktivitas dijadikan sebagai cara dalam mengukur dan menunjukkan berhasil tidaknya suatu usaha dilakukan, hal tersebut bisa melalui pengukuran antara input dan output yang dikeluarkan oleh sebuah perusahaan dengan acuannya terhadap waktu. Produktivitas dapat dikatakan sebagai ilmu hitung, dimana dengan membandingkan hasil produksi yang diperoleh dengan sumber daya yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Jika terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktifitas operasional perusahaan. Faktor-faktor penentu produktivitas tersebut salah satunya adalah dengan melakukan perbaikan secara terus menerus. Perusahaan harus memperhatikan faktor

produktivitas yang diantaranya adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Dalam sebuah perusahaan bukan hanya memerlukan pelatihan, namun perlu adanya motivasi sehingga terjadi suatu perubahan pada diri seseorang yang nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan emosi sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan yang harus terpenuhi. Motivasi didefinisikan oleh Stanford 1968 (dalam Mangkunegara, 2013) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Definisi di atas disimpulkan dalam Munandar (2012) bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari dan mendorong seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah PT Global Indo Garmen Klaten yang didirikan pada tahun 2008 oleh Ibu Tetiyani Hartono. PT Global Indo Garmen berlokasi di Jalan Raya Jogja Solo Km 4,5 Ngaran Mlese, Ceper, Klaten, Jawa Tengah. PT Global Indo Garmen Klaten adalah perusahaan yang memproduksi Underwear Wanita. Seluruh produk yang dihasilkan seluruhnya di Ekspor ke USA dan Eropa. Beberapa buyer PT. Global Indo yaitu *Vanity Fair*, *Lidl* dan *Wolf*. Adapun data mengenai produksi sewing PT Global Indo Garmen pada bulan Januari sampai April adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Produksi Sewing Bulan Januari – April 2021

No	Bulan	Target Per Sewing per line per month	Target Total Sewing 24 Line	Average Output Total Sewing per line per month
1	Januari	24000	650.000	590.000
2	Februari	24000	650.000	575.000
3	Maret	24000	650.000	570.000
4	April	24000	650.000	500.000

(Sumber: PT Global Indo Garmen, 2021)

Berdasarkan tabel data produksi sewing bulan Januari - April 2021 di atas menunjukkan bahwa adanya penurunan produksi setiap bulannya. Dapat dilihat bahwa output yang paling rendah dicapai pada bulan April yaitu mengalami penurunan sebanyak 150.000 pics dibandingkan bulan sebelumnya. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan semakin menurun sehingga dibutuhkan upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan PT Global Indo Garmen Klaten.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan tersebut maka dilakukanlah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Untuk itu, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Indo Garmen Klaten”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Indo Klaten ?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Indo Klaten ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Indo Klaten ?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Indo Klaten ?
5. Manakah diantara Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Global Indo Klaten?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Indo Garmen Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Indo Garmen Klaten.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Indo Garmen Klaten.
4. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi yang tepat bagi produktifitas kinerja karyawan PT Global Indo Garmen Klaten.

5. Untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi mana yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Global Indo Klaten.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam aspek teoritis (keilmuan) maupun aspek praktis (guna laksana). Manfaat Penelitian meliputi :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja pada perusahaan atau organisasi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik bagi perusahaan dalam perencanaan gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, efisien secara target, efektif sesuai dengan waktu. Serta tercapainya sasaran, tujuan, visi, dan misi

perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

b. Bagi Peneliti

Sebagai pengalaman dan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Akademis

Sebagai referensi yang bisa memberikan gambaran umum bagi peneliti lain yang ada kaitannya dengan masalah ini dimasa yang akan datang. Peneliti juga berharap penelitian ini juga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.