

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya (Sabrina, 2021)

Tetapi dalam kenyataannya masih ditemui kualitas sumber daya manusia yang belum sesuai harapan pimpinan organisasi. Kewajiban dan tantangan bagi pimpinan organisasi untuk mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga diharapkan terjadi peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi.

Menghadapi arus globalisasi dan meningkatnya persaingan antar bangsa mengharuskan setiap negara meningkatkan sumber daya manusianya. Hal ini perlu dilakukan karena pertumbuhan ekonomi tidak hanya bergantung pada sumber daya alam saja, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya yakni berupa kualitas kinerja yang tinggi. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu

mendapat penggarapan lebih sungguh-sungguh agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang cepat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Demikian pula halnya dengan organisasi perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapasitas dalam upaya peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan, diperlukan karyawan-karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menciptakan hasil kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan khususnya dibidang perusahaan di Indonesia secara umum masih menjadi masalah yang memerlukan solusi perbaikan dengan segera.

Produksi karet pada 2019 mencapai 3,325 juta ton, yang meliputi: SIR (*crumb rubber*), lateks pekat, dan RSS (*ribbed smoked sheet*). Dari jumlah tersebut, 80 % karet diekspor ke beberapa negara tujuan seperti Amerika Serikat, Jepang, Cina, India, Korea Selatan, Brasil, Jerman, hingga Turki. Dua belas tahun terakhir total ekspor karet cenderung berfluktuasi, berkisar antara – 13,25 % sampai dengan 18,05 %. Tahun 2008 total berat ekspor mencapai 2,3 juta ton dengan total nilai sebesar 6,06 milyar dolar US, meningkat menjadi 2,5 juta ton pada tahun 2019 dengan total nilai sebesar 3,52 milyar dolar US.

Sementara baru 20 % karet diolah di dalam negeri oleh industri hilir menjadi ban, vulkanisir, alas kaki, *rubber articles*, maupun *manufacture rubber goods* (MRG) lainnya. Karena itu selain peluang ekspor yang terbuka, pasar karet di dalam negeri masih cukup besar. Pasar potensial yang akan menyerap pemasaran

karet adalah industri-industri hilir dan akhir di dalam negeri seperti industri ban, otomotif, aspal, dan lain-lain yang patut diperkuat dan dikembangkan.

Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mendorong sektor industri pengolahan karet agar semakin produktif dan berdaya saing serta mampu melakukan diversifikasi produk. Langkah tersebut sekaligus memacu program hilirisasi dan memperdalam struktur sektor manufaktur di dalam negeri. Dalam pertemuan dengan Gabungan Perusahaan Karet Indonesia (Gapkindo), 14 Juni 2020 di Jakarta, Menteri Perindustrian (Menperin) Agus Gumiwang Kartasasmita menyampaikan bahwa pemerintah terus mengupayakan agar industri dapat terus memproduksi serta meningkatkan kinerjanya, mengingat kontribusi penting industri karet alam terhadap pengembangan industri di dalam negeri.

PT. Transco Pratama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan tanaman karet setengah jadi atau masih dalam bentuk bahan mentah. Dalam penyelenggaraan perusahaan di daerah hampir mempunyai perusahaan PT. Keberadaan PT. Transco Pratama Dharmasraya sangat berperan penting dalam melayani kebutuhan ekonomi masyarakat di daerahnya. Perusahaan PT. Transco Pratama ini berada di Jorong Sungai Betung Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan observasi awal pada tanggal 20 Agustus 2016 terhadap PT tersebut berdiri kurang lebih 10 tahun lamanya, pendiri PT tersebut adalah oleh warga Indonesia keturunan Cina. Dalam pencapaian visi dan misi di PT. Transco Pratama Dharmasraya, diharapkan kinerja karyawan di lingkungan PT. Transco Pratama dapat terus meningkat.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai sedangkan, gaya kepemimpinan yang tinggi akan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Pelatihan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi, setiap karyawan dituntut agar dapat bekerja dengan baik. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhinya di antara yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi suatu kesuksesan pada suatu perusahaan, kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan, sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan sesuai yang diharapkan oleh atasan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program kepuasan kerja organisasi.

Berdasarkan Penelitian (Alwan & Djastuti, 2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Definisi lain kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan Penelitian Dari Sutrisno, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai

seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan Berdasarkan Penelitian Dari Bangun, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Juga Berdasarkan Penelitian Dari Silalahi, kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan itu dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya Kepuasan Kerja. Berdasarkan Penelitian (Wijaya & Zaroni, 2018) Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Dermawan, dkk membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Berdasarkan Penelitian (Rohman et al., 2018) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap pegawai

terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial.

Kemudian, selain Kepuasan kerja, Kinerja juga dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, berdasarkan penelitian dari (Mulyadi, 2017) Gaya Kepemimpinan adalah sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga membuat semangat kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan sangat menentukan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Kemudian, selain Kepuasan kerja dan Gaya kepemimpinan, Kinerja juga dipengaruhi oleh Pelatihan, dimana berdasarkan penelitian dari (Nursaumi et al., 2022) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bias dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah atau rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin.

Terkait dengan kepuasan kerja maka kinerja yang baik sangatlah penting dimiliki oleh seorang karyawan karena berkaitan dengan tugasnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai

kepuasan kerja dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya. Lalu bagaimana mungkin kepuasan kerja bisa berjalan dengan baik jika seorang pemimpin tidak memberikan kenyamanan, malahan yang ada adalah ketakutan bagi bawahannya dalam menyampaikan informasi kepadanya.

Berikut merupakan data hasil capaian kinerja karyawan Pt. Transco Pratama Dharmasraya pada periode 3 tahun terakhir yaitu dari periode 2019 sampai dengan 2021.

**Tabel 1.1**

**Data Penilaian Kinerja Karyawan Pt. Transco Pratama Dharmasraya 2019-2021**

| Nilai                  | Predikat Kinerja | Tahun 2019      |            | Tahun 2020      |            | Tahun 2021      |            |
|------------------------|------------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|
|                        |                  | Jumlah Karyawan | %          | Jumlah Karyawan | %          | Jumlah Karyawan | %          |
| ≤ 32                   | Buruk            | 0               | 0          | 0               | 0          | 0               | 0          |
| 33-48                  | Kurang           | 6               | 6,7        | 3               | 3,7        | 8               | 9,3        |
| 49-64                  | Cukup            | 20              | 22,2       | 19              | 23,2       | 22              | 25,6       |
| 65-80                  | Baik             | 40              | 44,4       | 40              | 48,8       | 36              | 41,9       |
| 81-100                 | Sangat Baik      | 24              | 26,7       | 20              | 24,3       | 20              | 23,2       |
| <b>Jumlah Karyawan</b> |                  | <b>90</b>       | <b>100</b> | <b>82</b>       | <b>100</b> | <b>86</b>       | <b>100</b> |

*Sumber : HRD Pt. Transco Pratama Dharmasraya 2022*

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa data penilaian kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama pada tahun 2019-2021 Jumlah karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2019 karyawan dengan predikat sangat baik adalah sebesar 26,7 %, tahun 2020 sebesar 24,3% dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan

yaitu menjadi sebesar 23,2%. Selain itu terjadi juga penurunan karyawan dengan predikat baik dari tahun 2020 yaitu sebanyak 45 atau 48% dan pada tahun 2021 sebanyak 39 atau 41,9%. Pada tahun 2021 terjadi penambahan jumlah karyawan dengan predikat kurang baik yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 9,3% padahal pada tahun sebelumnya hanya sebanyak 6 orang atau sebesar 3,7%. Target perusahaan adalah karyawan mendapatkan predikat kinerja yang baik. Karena saat ini perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Salim et al., 2022) dengan judul “Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugrah Harapan Nusantara”. Hasil analisis uji hipotesis yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil analisis mediasi menggunakan bootstrapping menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deccasari, 2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Dari hasil pengujian antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). diperoleh nilai t hitung sebesar 8,561 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ( $8,561 > 1,989$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan variabel Motivasi (Z) mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari diagram Jalur dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,244 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,153. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya (melalui variabel intervening Motivasi). Hal tersebut menyatakan bahwa dengan Pelatihan yang baik akan langsung membuat kinerja karyawan menjadi baik tanpa terlalu memperhatikan motivasi.

Dari fenomena dan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENNG PADA PT. TRANSCO PRATAMA DHARMASRAYA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh penulis dalam latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang menjadi pokok pembahasan yaitu:

1. Kurangnya dukungan pegawai PT. Transco Pratama Dharmasraya terhadap pekerjaan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.
2. Kurangnya Siapnya pemimpin dalam mengutus karyawan untuk mengikuti pelatihan menjadikan karyawan kurang mampu bersaing dengan perusahaan lain.
3. Kurang tegasnya pemimpin dalam mengenakan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin
4. Pelatihan yang didapatkan oleh pegawai belum sesuai yang diharapkan oleh pegawai tersebut untuk diaplikan didalam pekerjaan.
5. Turunnya motivasi karena lingkungan kerja yang kurang mendukung.
6. Banyak pegawai yang belum bekerja secara optimal dan kurang efektif dalam menggunakan waktu kerja.
7. Latihan yang didapatkan oleh pegawai menciptakan kepuasan tersendiri untuk pegawai tersebut
8. Hilangnya budaya memberi hormat kepada pemimpin atau karyawan senior, terutama oleh karyawan-karyawan yang baru masuk.
9. Masih kurangnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
10. Proses pengiriman pegawai kedalam tempat pelatihan merupakan tanggung jawab pemimpin

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terarahnya penelitian ini, berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membatasi penelitian ini dengan menetapkan objek

penelitian pada PT.Transco Pratama Dharmasraya Sebagai variabel independent atau variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), sebagai variabel dependennya atau variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y), dan sebagai variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Z).

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Batasan Masalah diatas, Maka dapat dirumuskan beberapa Rumusan Masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Transco Pratama Dharmasraya?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Transco Pratama Dharmasraya?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Transco Pratama Dharmasraya?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Transco Pratama Dharmasraya?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Dharmasaya?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Dharmasaya?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Dharmasaya?

#### **1.5 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditentukan beberapa tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis yaitu:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Transco Pratama Dharmasraya
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Transco Pratama Dharmasraya
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Transco Pratama Dharmasraya
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Transco Pratama Dharmasraya
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Dharmasaya
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Transco Pratama Dharmasaya
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Transco Pratama Dharmasaya

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan pegawai tentang gaya kepemimpinan dan pelatihan. Sehubungan dengan kinerja karyawan agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja.

2. Bagi PT.Transco Pratama Dharmasraya

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kepuasan kerja sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan gaya kepemimpinan dan pelatihan yang di terima oleh karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjut nya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam pustaka skripsi, khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.