

BAB I

Pendahuluan

I.1 Latar Belakang

Pelatihan kerja adalah tempat untuk pekerja, dimana mereka mendapatkan atau belajar perilaku, potensi, ilmu, serta sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pelatihan ditunjukkan untuk meningkatnya prestasi kerja para karyawan. Pelatihan kerja membuat pekerja mampu bekerja dengan efektifitas tinggi sehingga meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dan pengaruh sangat besar kepada perusahaan atau organisasi. Dan hal yang sulit sebab harus memperhatikan sikap anggotanya, suksesnya sebuah organisasi atau perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan yang dilakukan.

Motivasi memperbaiki kerja karyawan. Motivasi kerja membuat individu melakukan aktivitas untuk menjalankan aktivitas untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Oleh sebab itu pekerja yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan adalah sebuah anak perusahaan dari Dana Pensiun Karyawan BCA dengan fokus bisnis Outsourcing. Yang berlokasi di Jalan Baja Raya no 2 Medan. Selain itu PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di dukung sepenuhnya oleh Dana Pensiun Karyawan BCA serta mampu mendanai proyek besar yang membutuhkan biaya diawal. Namun kinerja PT Danamas Insan Kreasi Andalan Medan menurut, ditinjau dari menurunnya penjualan serta tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kurangnya pelatihan kerja dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan serta pemimpin yang kurang mendengarkan bawahan nya menjadi tolak ukur menurunnya kinerja perusahaan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

Dari fenomena-fenomena yang telah ditemukan ini, maka penulis tertarik melakukan suatu penilitian di perusahaan ini dan memilih judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.”**

I.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang diatas, identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Pelatihan Kerja karyawan belum dijalankan pada semua jenjang jabatan di PT.

Danamas Insan Kreasi Andalan Medan

2. Gaya Kepemimpinan yang implementasinya tidak sejalan dengan kondisi pekerja membuat terhambat mencapai tujuan perusahaan
3. Turunnya motivasi kerja karyawan pada pekerjaannya, membuat menurunnya pendapatan perusahaan.

I.3 Rumusan masalah

Uraian perumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan pada kinerja pekerja PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja pekerja PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pada kinerja pekerja PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan

I.4 Tujuan Penelitian

1. Melakukan pengujian serta analisis pengaruh Penelitian pada kinerja pekerja PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan
2. Melakukan pengujian serta analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan pada kinerja pekerja PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan
3. Melakukan pengujian serta analisis pengaruh Motivasi pada kinerja pekerja PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan

I.5 Teori Tentang Pelatihan Kerja

1.5.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Suwatno & Priansa, (2011:118) Pelatihan artinya perubahan yang terstruktur dari *knowledge, skill, attitude* serta *behaviour* yang wajib meningkat yang dipunyai tiap pekerja, mengakibatkan mampu terwujudnya tujuan lembaga atau perusahaan untuk memenuhi standar SDM yang diharapkan

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 211-212), menjelaskan pelatihan yaitu sector pendidikan yang berhubungan dengan tahap pembelajaran agar ditingkatkan serta diperoleh kemampuan di luar sistem pendidikan yang dapat dipakai pada periode jangka pendek melalui teknik yang lebih focus pada praktik.

Menurut Marwansyah (2016:155), pelatihan kerja yaitu semua aktivitas agar diberi, diperoleh, dan ditingkatkan persaingan serta produktivas kerja, disiplin, perilaku serta etos kerja di level suatu keterampilan serta keahlian sesuai jenjang serta kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

1.5.2 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Gary Dessler (2015:284), terdapat lima indicator pelatihan antara lain:

1. Instruktur
Pelatihan memperbaiki *skill* peserta.
2. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan wajib melalui seleksi
3. Metode
Metode pelatihan menjadi jaminan berjalannya aktivitas pelatihan SDM yang efektif.
4. Materi
Pelatihan SDM berisi materi atau kurikulum yang berdasarkan tujuan pelatihan SDM yang diharapkan perusahaan.
5. Tujuan pelatihan
Pelatihan membutuhkan capaian yang telah disetujui yang terhubung dengan susunan rencana aksi serta pemilihan target, serta hasil yang diinginkan oleh penyelenggara pelatihan

I.6 Teori Tentang Gaya Kepemimpinan

I.6.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard (2012:34) kepemimpinan yaitu usaha individu yang mencoba untuk memberi pengaruh pada sikap individu atau kelompok, usaha ini memiliki tujuan demi tercapainya tujuan perorangan serta organisasi.

Menurut Thoha (2011:42), gaya kepemimpinan yaitu norma sikap yang dipakai individu ketika individu tersebut mencoba memberi pengaruh pihak lain.

Rivai dan Mulyadi (2012:42) menyatakan gaya kepemimpinan yaitu pola komprehensif dari perilaku individu pimpinan, baik yang terlihat atau tidak oleh anggotanya.

I.6.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) menyatakan indicator gaya kepemimpinan antara lain:

1. Kepemimpinan Otoriter
 - a. Kuasa selalu berpusat di pemimpin
 - b. Keputusan wajib dikeluarkan oleh pemimpin
 - c. Anggota dilarang memberi saran.

2. Kepemimpinan delegatif
 - a. Pemimpin lebih memberikan kuasa pada anggota
 - b. Keputusan boleh dikeluarkan oleh anggota
 - c. Anggota dapat memberi saran.
3. Kepemimpinan Partisipatif
 - a. Kuasa pemimpin tidak mutlak
 - b. Keputusan dibuat pemimpin serta anggota
 - c. Banyak kesempatan untuk anggota dalam memberi saran serta opini

I.7 Teori Tentang Motivasi

I.7.1 Pengertian Motivasi

Menurut Lita Wulantika (2012:45) Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri manusia, penting untuk terus ada sebab dengan motivasi manusia menjadi lebih baik.

Menurut Nawawi (2011:351) Motivasi yaitu alasan yang mendasari individu menjalankan aktivitas tertentu dalam keadaan sadar

Pamela & Oloko (2015) Motivasi yaitu kunci dari kesuksesan organisasi agar terjaga keberlangsungan pekerjaan di organisasi melalui bantuan yang kuat untuk bertahan hidup

I.7.2 Indikator Motivasi

Uno (2010:73) menyatakan terdapat dua dimensi serta indikator motivasi kerja, antara lain:

1. Dimensi Motivasi Internal Indikator
 - a. Tanggung jawab pekerja saat mengerjakan tugas
 - b. Mengerjakan tugas berpacu pada hasil
 - c. Terdapat timbal balik dari hasil kerjanya
 - d. Mempunyai tujuan jelas serta menentang
 - e. Senang saat bekerja
 - f. Selalu berupaya menjadi lebih baik dari orang lain
 - g. Utamanya kemampuan dari yang dikerjakan
2. Dimensi Motivasi Eksternal Indikator
 - a. Selalu berupaya agar terpenuhinya kebutuhan hidup serta kerjanya.
 - b. Senang mendapatkan pujian dari hasil kerjanya
 - c. Bekerja agar mendapatkan insentif
 - d. Bekerja agar mendapatkan perhatian dari teman serta atasan

I.8 Teori Tentang Kinerja karyawan

I.8.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Edison, dkk (2016 : 190) menyatakan kinerja yaitu hasil dari proses yang berpedoman serta diukur dalam suatu waktu yang didasarkan peraturan yang sudah disetujui.

Umam (2012:186) menyatakan kinerja yaitu catatan perihal akibat yang didapatkan dari kegunaan pekerjaan atau aktivitas dalam suatu waktu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih pekerja saat menjalankan tugas yang didapatkan.

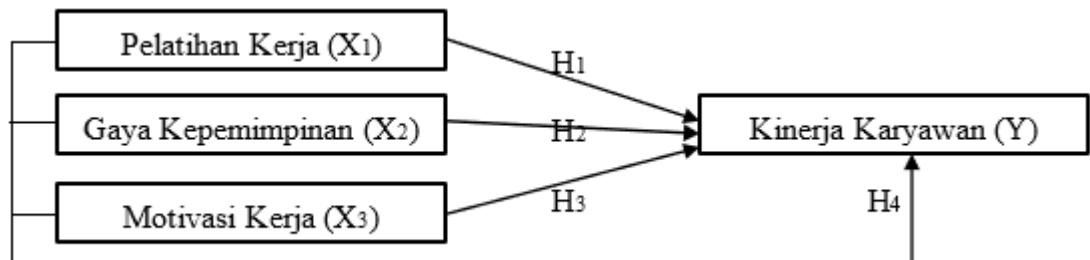
I.8.2. Indikator Kinerja Karyawan

Sutrisno (2011:172) menyatakan Indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas yang dihasilkan
Menjelaskan total kesalahan, waktu serta ketepatan saat mengerjakan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan
Menjelaskan total produk atau jasa yang mampu dihasilkan.
3. Waktu kerja
Menjelaskan total absen, keterlambatan, serta waktu kerja para pekerja.
4. Kerja sama
Menjelaskan cara pekerja bekerja dalam kelompoknya.

I.9 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini yaitu:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran