

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam melakukan operasi komersial. Menjalankan bisnis yang efektif membutuhkan bantuan tenaga kerja. Karyawan akan menjadi faktor pembeda dalam kapasitas perusahaan untuk memenuhi tujuan yang diinginkan, karena persaingan antar bisnis menjadi semakin ketat.

Perusahaan PT Mega Inti Makmur Medika menjual peralatan rumah sakit dan medis. Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah konsekuensi kerja seseorang sesuai dengan kriteria pekerjaan. Kinerja karyawan mengalami penurunan selama setahun terakhir, terlihat dari penurunan volume penjualan secara keseluruhan. Menurunnya pendapatan menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai. Selain itu, volume penjualan secara keseluruhan tidak mampu memenuhi target perusahaan sebesar Rp 800 juta, karena rata-rata penjualan bulanan hanya Rp 600 juta.

Kepemimpinan diduga menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja. Kepemimpinan adalah jenis kepemimpinan yang digunakan saat mengarahkan dan mengawasi personel. Menurut Feriyanto dkk. (2015: 95), gaya kepemimpinan merupakan ekspresi dari perilaku seorang pemimpin yang berkaitan dengan kapasitasnya untuk memimpin. Pimpinan perusahaan saat ini kurang aktif mengawasi pekerjaan pekerja dan sering tidak ada untuk mengawasi pekerjaan karyawan secara langsung. Selain itu, ada konsekuensi bagi pekerja yang pelanggarannya dianggap ekstrem, karena pekerja mengalami pengurangan upah langsung jika terjadi kesalahan di tempat kerja atau jika tujuan pekerjaan tidak tercapai selama tiga bulan.

Kompetensi adalah keterampilan dan pendidikan yang dimiliki personel untuk melakukan tugas yang diberikan. Kompetensi menurut Edison et al (2016: 142) merupakan gambaran kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan bakatnya. Dari segi kompetensi, individu yang memegang posisi dalam organisasi memiliki pendidikan yang tidak sepadan dengan pekerjaannya, dan mereka tidak memiliki pengalaman kerja di bidang penjualan dan pengawasan, antara lain. Ini menunjukkan bahwa para pekerja tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk tugas yang mereka lakukan saat ini.

Pelatihan kerja adalah proses mendidik pekerja dengan informasi dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan sukses. Menurut Yani (2012:82), pelatihan karyawan adalah proses penyampaian informasi, kemampuan, dan sikap tertentu agar pekerja lebih mahir dan mampu memenuhi kewajibannya secara lebih efektif. Pelatihan dilakukan dalam upaya untuk membantu orang melakukan pekerjaan mereka lebih efektif. Karyawan tidak dapat memahami materi pelatihan yang ditawarkan dalam program pelatihan perusahaan saat ini, dan kurangnya jadwal pelatihan yang ditentukan membuat mereka tidak mungkin mencapai hasil pelatihan yang optimal. Ketidakmampuan karyawan untuk melakukan pelatihan secara memadai memiliki pengaruh negatif terhadap efisiensi pekerjaan yang mereka lakukan..

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Inti Makmur Medika”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan yang dilaksanakan pada saat ini masih kurang baik di dalam hal pengawasan kerja dan sistem kepemimpinan yang menerapkan pemotongan gaji bagi karyawan.
2. Kompetensi karyawan yang belum sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan.
3. Pelatihan kerja yang dilaksanakan pada saat ini belum berjalan efektif dan tidak mampu diterapkan oleh karyawan di dalam pekerjaan.
4. Kinerja karyawan yang menurun terlihat dari penurunan data penjualan di perusahaan.

I.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Penulis

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT Mega Inti Makmur Medika untuk lebih memperbaiki kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mega Inti Makmur Medika.

2. Bagi PT Mega Inti Makmur Medika

Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Mega Inti Makmur Medika.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

I.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti menggabungkan sejumlah penelitian sebelumnya. Ringkasan tabel dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penyelidikan ini disediakan di bawah ini.

Tabel I.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil penelitian
Hernadhi (2020)	Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Sumatra Utara	X1 = Kompetensi X2 = Pelatihan X3 = Pengawasan Y = Kinerja	Populasi= 150 orang	Uji F Kompetensi, pelatihan dan pengawasan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Uji t Kompetensi, pelatihan dan pengawasan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Syahputra dan Tanjung (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	X1 = Kompetensi X2 = Pelatihan X3 = Pengembangan Karir Y = Kinerja	Populasi= 60 orang	Uji F Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Uji t Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja
Marjaya dan Pasaribu (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Pelatihan Y = Kinerja	Populasi = 48 orang	Uji F Kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Uji t Kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

I.7 Teori Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Noor (2013: 168), gaya kepemimpinan yang transformasional dan cerdas serta kemampuan untuk menemukan jawaban yang tepat untuk setiap situasi dapat meningkatkan komitmen pekerja untuk bekerja lebih keras, sehingga memungkinkan lahirnya ide-ide inovatif.

Menurut Bangun (2012:336), organisasi yang runtuh atau menunggu saat yang tepat untuk berhenti beroperasi dapat pulih dan meningkatkan kinerjanya dengan struktur kepemimpinan yang benar.

Menurut Sutrisno (2012:233), dampak teori kepemimpinan terhadap personel perusahaan adalah sejauh mana pemimpin perusahaan dapat menerjemahkan pendekatan teori kepemimpinan menjadi rekomendasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Agar pemimpin perusahaan dapat menginspirasi dan mendorong orang, yang memiliki efek positif pada peningkatan kinerja.

I.8 Teori Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Edison dkk. (2016:149), variabel yang dipertimbangkan adalah faktor independen yang berpengaruh besar terhadap variabel dependen, kinerja individu.

Menurut Wibowo (2014: 272), kompetensi adalah karakteristik mendasar dari setiap individu berdasarkan kriteria yang dikaitkan dengan kinerja yang unggul atau efektif dalam pekerjaan atau pengaturan tertentu.

Menurut Widodo (2016:149), variabel kompetensi ini merupakan variabel independen dan variabel intervening yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja individu sebagai variabel dependen.

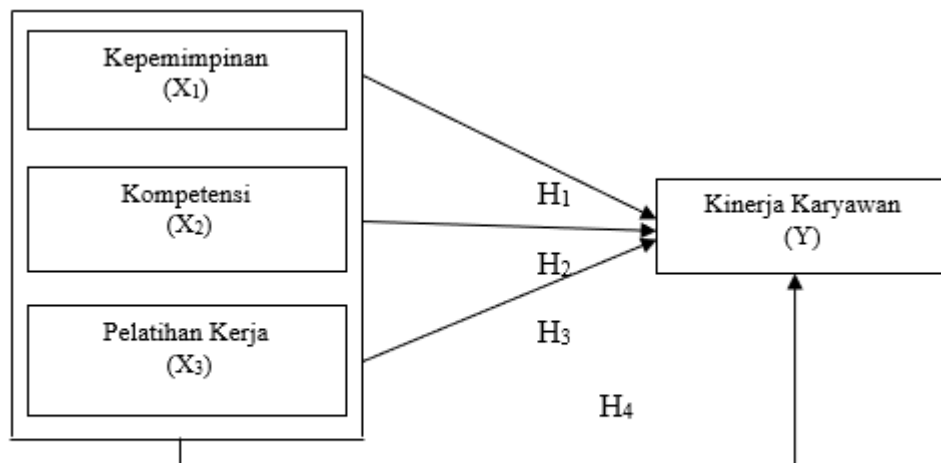
I.9 Teori Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016:142), salah satu manfaat pelatihan adalah peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena selama pelatihan, personel akan terus diasah untuk menjadi lebih kompeten dan berpengetahuan di industrinya.

Menurut Mangkunegara (2013:65), tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi unit kerja melalui peningkatan kemampuan kerja peserta (dinilai dari kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas dan kualitas).

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 212), pelatihan sangat penting baik bagi karyawan baru maupun veteran. Pelatihan, secara singkat, adalah kegiatan yang meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan.

I.10 Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika.
- H₂ : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika.
- H₃ : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika.
- H₄ : Kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Inti Makmur Medika.