

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang menetapkan keberhasilan perusahaan dan mencapainya target. Saat ini kehidupan manusia menghadapi era globalisasi, Rivalitas antar perusahaan menjadi semakin kompetitif, dan kemajuan teknologi. dan meningkatnya kebutuhan bisnis, Secara khusus, akan ada kebutuhan yang lebih besar akan sumber daya manusia berkualitas tinggi, yang akan memfasilitasi pengelolaan bisnis dan, sebagai konsekuensinya, pencapaian tujuan mereka. Persaingan di era globalisasi tidak bisa dihindari oleh negara maju maupun berkembang sehingga mendorong perusahaan untuk menyusun strategi agar tetap bersaing di pasar.

Salah satu produsen suku cadang terkemuka di Indonesia adalah PT Sukses Cipta Makmur. Perusahaan ini memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menawarkan pelatihan kerja dan menerapkan struktur kepemimpinan dan remunerasi yang efisien adalah dua cara PT. Sukses Cipta Makmur untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan bagi karyawan sangat dibutuhkan terlebih dengan proses belajar pengetahuan serta keahlian tertentu agar karyawan memperoleh keterampilan dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut penelitian (Firmansyah & Aima, 2020) Pelatihan mempunyai dampak atau effect yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh sebab karena hal ini agar dapat memiliki sumber daya manusia yang terbaik, perusahaan harus melakukan program pelatihan yang intensif.

Sementara itu Kompensasi adalah pendapatan bagi karyawan dalam bentuk uang, barang hadiah atau barang hadiah tidak langsung, yang diperoleh karyawan sebagai bentuk imbalan atau hadiah yang di berikan oleh Perusahaan atas jasa dan prestasi yang telah diraih. Kompensasi yang sesuai

dapat meningkatkan motivasi dan semangat bagi karyawan untuk bekerja di suatu organisasi maupun perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Firmansyah & Aima, 2020) menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi, memengaruhi, dan membimbing perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi apa pun. Menurut penelitian (Erri et al., 2021). kinerja staf karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT.Sukses Cipta Makmur dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan beberapa aspek diantaranya, pelatihan kerja yang diberikan, kompensasi yang telah diterima karyawan sudah sesuai atau tidak nya dan gaya kepemimpinan.

Tabel 1
Absensi Karyawan sealam 1 tahun

Tahun 2023-2024					
No	Bulan	Total Karyawan	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
1	Juli	1000	12	5	5
			1.2%	0.5%	0.5%
2	Agustus	1000	15	4	6
			1.5%	0.4%	0.6%
3	September	1000	20	7	5
			2%	0.7%	0.5%
4	Oktober	1000	18	6	4
			1.8%	0.6%	0.4%
5	November	1000	10	2	2
			1%	0.2%	0.2%
6	Desember	1000	12	5	3
			1.2%	0.5%	0.3%
7	Januari	1000	22	10	7
			2.2%	1%	0.7%
8	Februari	1000	8	2	2
			0.8%	0.2%	0.2%
9	Maret	1000	10	3	2
			1%	0.3%	0.2%
10	April	1000	13	3	4
			1.3%	0.3%	0.4%
11	Mei	1000	15	4	4
			1.5%	0.4%	0.4%
12	Juni	1000	14	6	3
			1.4%	0.6%	0.3%

Sumber: Pengolahan data 2024

Berdasarkan tabel 1. Pada bulan juli 2023 terdapat 12 karyawan atau sekitar 1,2% izin. Sakit 5 karyawan atau sekitar 0,5% dan tanpa keterangan terdapat 5 karyawan atau sekitar 0,5%. Pada bulan agustus 2023 terdapat 15 karyawan atau sekitar 1,5% izin. Sakit 4 atau sekitar 0,4% dan tanpa keterangan terdapat 6 atau sekitar 0,6%/ Pada bulan september 2023 terdapat 20 karyawan atau sekitar 2% izin. Sakit 7 atau sekitar 0,7% dan tanpa keterangan terdapat 5 atau sekitar 0,5%. Pada bulan oktober 2023 terdapat 18 karyawan atau sekitar 1.8% izin. Sakit 6 atau sekitar 0,6% dan tanpa keterangan terdapat 4 atau sekitar 0,4%. Pada bulan november 2023 terdapat 10 karyawan atau sekitar 1% izin. Sakit 2 atau sekitar 0,2% dan tanpa keterangan terdapat 2 atau sekitar 0,2% sehingga. Pada bulan desember 2023 terdapat 12 karyawan atau sekitar 1,2% izin. Sakit 5 atau sekitar 0,5% dan tanpa keterangan terdapat 3 atau sekitar 0,3%.

Pada bulan januari 2024 terdapat 22 karyawan atau sekitar 2,2% izin. Sakit 10 atau sekitar 1% dan tanpa keterangan terdapat 7 atau sekitar 0,7%. Pada bulan februari 2024 terdapat 8 karyawan atau sekitar 0,8%% izin. Sakit 2 atau sekitar 0,2% dan tanpa keterangan terdapat 2 atau sekitar 0,2%. Pada bulan maret 2024 terdapat 10 karyawan atau sekitar 1% izin. Sakit 3 atau sekitar 0,3% dan tanpa keterangan terdapat 2 atau sekitar 0,2%. Pada bulan april 2024 terdapat 13 karyawan atau sekitar 1,3% izin. Sakit 3 atau sekitar 0,3% dan tanpa keterangan terdapat 4 atau sekitar 0,4%. Pada bulan mei 2024 terdapat 15 karyawan atau sekitar 1,5% izin. Sakit 4 atau sekitar 0,4% dan tanpa keterangan terdapat 4 atau sekitar 0,4%. Pada bulan juni 2024 terdapat 14 karyawan atau sekitar 1,4% izin. Sakit 6 atau sekitar 0,6% dan tanpa keterangan terdapat 3 atau sekitar 0,3%.

Sehingga dapat disimpulkan data absensi merupakan salah satu aspek dalam mengukur tingkat kedisiplinan karyawan dalam menciptakan kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan data absensi selama satu tahun masih terdapat beberapa karyawan tidak hadir tanpa keterangan, sehingga produktivitas kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Upaya yang telah dilakukan dengan memberikan sanksi punishmen, baik sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi

berat. Sanksi ringan berupa teguran yang diberikan perusahaan, sedangkan sanksi sedang berupa surat peringatan kepada karyawan yang diberikan perusahaan dan sanksi berat berupa pemotongan gaji kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.

Permasalahan mengenai Pelatihan Kerja di PT.Sukses Cipta Makmur beberapa dari karyawan belum mendapati pelatihan kerja yang bertujuan untuk mengembangkan serta meningkatkan keterampilan atau kemampuan, pengetahuan dan sikap perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan serta mengembangkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Upaya yang telah dilakukan perusahaan dengan cara melakukan evaluasi ulang yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelatihan kerja dan keselarasan pada tujuan organisasi.

Observasi berikutnya yang telah peneliti lakukan permasalahan mengenai Kompensasi di PT.Sukses Cipta Makmur tidak semua karyawan mendapatkan fasilitas kerja, yang dimana fasilitas kerja menunjang setiap karyawan guna menciptakan semangat kerja dalam melakukan pekerjaan dan berdampak pada kinerja karyawan. Upaya yang telah dilakukan perusahaan dengan cara memberikan fasilitas kerja berupa peralatan kerja yang dibutuhkan karyawan berdasarkan permintaan dari setiap karyawan.

Adapun permasalahan gaya kepemimpinan di PT.Sukses Cipta Makmur banyak karyawan belum merasakan akan kepemimpinan dengan gaya komunikasi yang baik dan mendorong setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan, guna menciptakan semangat kerja pada karyawan yang berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Upaya yang telah dilakukan perusahaan berupa menyediakan kotak keluhan pada setiap karyawan.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka saya sebagai penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian dengan topik **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur PT. Sukses Cipta Makmur.**

1.2 Batasan Masalah

Permasalahan yang sering muncul dalam sebuah bisnis antara lain adalah gaya kepemimpinan, gaji, dan pelatihan kerja dalam menilai keefektifan sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan, gaji, dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sukses Cipta Makmur, sebuah perusahaan manufaktur.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah bertujuan untuk merumuskan dari batasan masalah serta menjadi aspek penting dalam tahapan penelitian, guna tercapainya penelitian yang memfokuskan pada pelatihan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian peneliti merumuskan penelitian berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang. Adapun rumusan masalah yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT.Sukses Cipta Makmur?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT.Sukses Cipta Makmur?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT.Sukses Cipta Makmur?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT.Sukses Cipta Makmur?

1.4 Tujuan Penelitian

Tentu saja, penelitian yang dilakukan memiliki tujuan dan manfaat yang diharapkan bagi pihak-pihak terkait dan juga untuk kepentingan ilmiah. Selain

itu, penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami bagaimana gaya kepemimpinan, gaji, dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan atau pekerja di PT. Sukses Cipta Makmur, sebuah perusahaan manufaktur. Demikian hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan manufaktur PT. Sukses Cipta Makmur dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif. Oleh karena itu, menentukan tujuan atau sasaran penelitian sangatlah penting. Setelah tujuan ditetapkan, penelitian dapat dipandu dan tetap fokus pada masalah yang diteliti. Berdasarkan hal ini, penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT. Sukses Cipta Makmur.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT. Sukses Cipta Makmur.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT. Sukses Cipta Makmur.
4. Untuk menganalisis pelatihan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT. Sukses Cipta Makmur.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Kegunaan Praktis

1. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan, gaji, dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada bisnis manufaktur PT. Sukses Cipta Makmur.
2. Diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan rumusan terbaru kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, agar dapat menjadi lebih maksimal lagi dalam hal manajemen sumber daya manusia.

3. Akademisi bidang sumber daya manusia ingin mengetahui dan mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan pelatihan kerja, kompensasi dan gaya kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT.Sukses Cipta Makmur.

1.5.2 Kegunaan Teoritis

1. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman dan persepsi mengenai isu-isu tentang bagaimana pelatihan kerja, gaji, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Sukses Cipta Makmur, sebuah perusahaan manufaktur.
2. memberikan ringkasan dan panduan tentang bagaimana memperoleh dan menggunakan pengetahuan bagi para peneliti di masa depan yang memutuskan untuk mempelajari subjek yang sama tentang bagaimana gaya kepemimpinan, gaji, dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada bisnis manufaktur PT. Sukses Cipta Makmur.
3. Hasil penelitian dapat diharapkan akan menjadi bahan atau contoh referensi untuk penelitian selanjutnya.



