

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu berupaya mengembangkan dirinya menjadi lebih baik, dikarenakan adanya perkembangan teknologi yang cukup pesat. Dengan begitu, setiap perusahaan menuntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat, yang salah satunya ditandai dengan peningkatan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah aset utama sebuah perusahaan yang keberadaannya tidak dapat digantikan dengan apapun. Diperlukan pengelolaan secara profesional terhadap sumber daya manusia, agar mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan atau kemauan dari organisasi (Hasibuan, 2013: 14).

Sumber daya manusia adalah semua orang yang melakukan aktivitas dalam suatu organisasi. Adapun sumber daya tersebut dibagi menjadi dua, yaitu: sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia. Yang termasuk sumber daya non-manusia adalah mesin, modal, teknologi, bahan-bahan, dan lain-lain. Sumber daya manusia bagi suatu perusahaan sangat penting, jika sebuah perusahaan ingin memiliki reputasi yang baik, maka sumber daya manusianya pun harus terus diperbaiki/dilatih. Tumbuh dan berkembangnya organisasi didapatkan dari produktivitas yang tinggi oleh tenaga kerja pada perusahaan

tersebut. Selain itu, terealisasinya tujuan dari organisasi dapat ditunjang oleh kualitas yang tinggi dari sumber daya manusia.

Semua karyawan pada sebuah perusahaan memiliki latar belakang yang heterogen, yang berkaitan dengan pikiran, keinginan, perasaan, dan status yang berbeda satu sama lain. Dalam sebuah perusahaan, pengaturan sumber daya manusia merupakan hal yang sulit dan kompleks. Memiliki pola pemikiran yang berbeda-beda akan berdampak pada proses dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Untuk itu setiap perusahaan bertugas meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari semua karyawannya.

Biasanya perusahaan akan memberikan pelatihan sebagai bentuk peningkatan kemampuan kepada karyawan. Pelatihan didefinisikan sebagai usaha dalam mengembangkan kinerja dari tenaga kerja pada pekerjaan tertentu atau sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Agar pelatihan menjadi efektif, maka dalam pelatihan mencakup pembelajaran tentang pengalaman, dimana sebuah pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan yang teridentifikasi.

Beberapa perusahaan melakukan investasi jangka panjang dengan cara meningkatkan ketrampilan dari tenaga kerja, dengan tujuan agar tenaga kerja dapat menghadapi kondisi di masa depan yang tidak menentu, serta berupaya dalam mengembangkan keahlian dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara maksimum. Pelatihan seharusnya diberikan di tempat kerja, agar

karyawan memiliki pemahaman berkaitan tentang tanggung jawab mereka. Para pemimpin mencoba mengembangkan kemampuan karyawan dengan pengetahuan, ketrampilan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak hanya sekedar mengikuti pelatihan, namun dengan dampingan dari pemimpin. Pemimpin mengklasifikasikan dan memberikan arahan kepada karyawan tentang pelatihan apa yang sesuai untuk peningkatan ketrampilan karyawan tersebut. Dalam kepemimpinan suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengembangkan karyawan serta meningkatkan semangat kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai wewenang dan mempergunakan kemampuan kepemimpinannya untuk mengarahkan karyawan atas suatu pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pencapaian suatu tujuan. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi serta memotivasi orang lain agar menjalankan perintah pimpinan. Dalam sebuah organisasi, adanya pemimpin dan bawahan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, karena adanya interaksi dari pemimpin pada bawahan yang dapat tercapainya suatu tujuan organisasi.

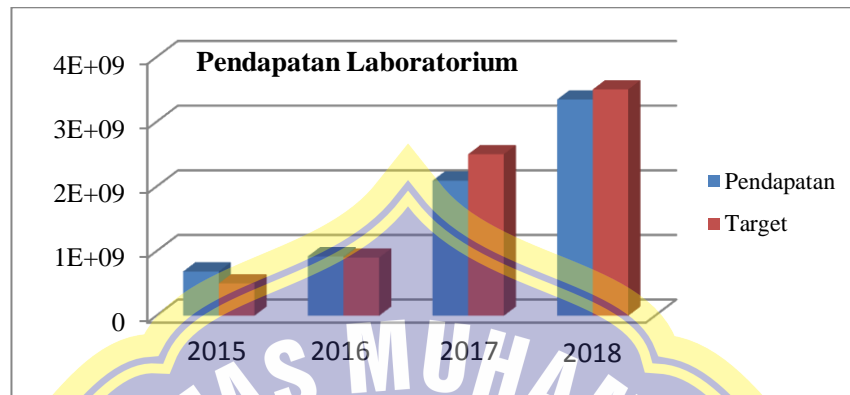
Masing-masing pemimpin dalam suatu organisasi akan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, dimana gaya kepemimpinan adalah strategi dan perilaku yang disukai dan diterapkan seorang pemimpin. (Utaminingsih,

2014: 99). Gaya kepemimpinan situasional terdiri atas instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi, dimana dari keempat gaya tersebut pemimpin dapat memilih gaya yang cocok berdasarkan situasi yang terjadi di perusahaan yang digunakan untuk membimbing bawahannya.

Peneliti mengambil tempat penelitian di salah satu laboratorium lingkungan di Surabaya. PT. Mitralab Buana Surabaya adalah laboratorium pengujian yang berada di Jalan Kutisari No. 16C Surabaya yang bergerak di bidang jasa pengujian sampel, meliputi (air dan udara). Berdasarkan pengamatan yang ada, pelatihan dilakukan pada saat hari pertama karyawan bekerja. Pelatihan yang diberikan adalah pelatihan ISO 17025 tahun 2017. Sedangkan pelatihan yang dibutuhkan untuk setiap divisi kurang sesuai dengan keadaan yang ada. Dengan kata lain, pelatihan hanya diberikan untuk karyawan baru saja. Sedangkan untuk karyawan lain masih belum mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan kompetensi karyawan. Menurut peneliti, adanya pelatihan yang hanya dilakukan sekali akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Kurangnya pelatihan sesuai kebutuhan karyawan menjadikan perusahaan kurang maksimal dalam mendapatkan profit.

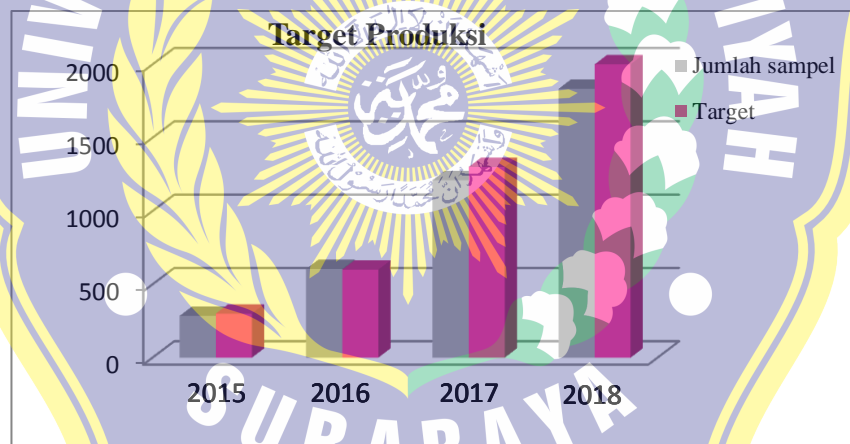
Selain itu, gaya kepemimpinan juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan akan memiliki motivasi bekerja yang tinggi, jika dibantu oleh atasan yang mengarahkan dan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan situasional, para bawahan akan merasa senang karena gaya kepemimpinan tersebut sudah

cocok dengan lingkungan yang ada. Sedangkan untuk kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut :



Gambar 1.1 Pendapatan Laboratorium

Sumber: olahan peneliti



Gambar 1.2 Target Produksi

Sumber: olahan peneliti

Dari grafik diatas terlihat bahwa pendapatan laboratorium tiap tahun selalu menunjukkan adanya peningkatan, namun masih belum memenuhi target yang ada. Untuk produksi dari sampel yang dianalisa pun mengalami kenaikan setiap tahun, tapi masih belum cukup untuk mencapai target yang ada. Sehingga,

kinerja karyawan dirasa masih belum optimal. Sedangkan untuk kenaikan profit dari tahun 2015-2018 selalu mengalami kenaikan dari 10%, 26%, 46% dan 35%. Untuk itu, peneliti ingin membuktikan apakah gaya kepemimpinan situasional dan pelatihan dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan melakukan penelitian di laboratorium tersebut dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRALAB BUANA SURABAYA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya ?
3. Apakah Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Situasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya.

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Situasional secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

- Bagi perusahaan: dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan.
- Bagi pengembangan ilmu : dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis agar bisa memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen terutama manajemen sumber daya manusia, yang berhubungan dengan pelatihan, gaya kepemimpinan situasional dan kinerja, dan menjadi sumber referensi untuk penelitian dengan kasus yang sama.
- Bagi penulis : dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan tambahan ilmu dan pengetahuan tentang pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional dalam suatu organisasi.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Pembahasan skripsi ini terdiri dari lima bab, dan masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab

lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci dalam setiap babnya dapat dilihat sebagai berikut :

1. Bab I : terdapat pendahuluan, bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat dari penelitian yang dilakukan.
2. Bab II : terdapat kajian pustaka, bab ini terdiri dari empat sub bab, yaitu : landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis. Pada bab ini membahas tentang teori-teori dasar perumusan hipotesis dan sangat membantu dalam penelitian dan analisis data.
3. Bab III : terdapat metodologi penelitian, pada bab ini membahas tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, dan analisis data.
4. Bab IV : hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan tentang gambaran umum mengenai subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan.
5. BAB V : kesimpulan dan saran merupakan bagian akhir dari penelitian, mengemukakan tentang simpulan yang dihasilkan dari penelitian serta memberikan saran sehubungan dengan simpulan tersebut.