

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerjanya, dan kualitas kinerja tersebut dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang melatar belakangnya, sehingga setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus benar-benar mampu menjalankan faktor-faktor yang dapat membantu karyawan mendapatkan predikat berkerja dengan kualitas kinerja yang baik. Artinya jika sebuah organisasi atau perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia untuk menggerakkan kegiatannya, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena peranannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dalam mencapainya melalui beberapa tahapan. Kemampuan sumber daya manusia harus diberdayakan dengan optimal, sehingga tujuan dari visi dan misi perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

Organisasi atau perusahaan adalah suatu kumpulan orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Dalam organisasi manusia selalu berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini pun tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan walaupun organisasi tersebut mempunyai alat yang canggih sekalipun. Dalam dunia organisasi, memperhatikan kinerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung menyadari bahwa kondisi tersebut menempatkan kualitas SDM yang dimiliki perseorangan sebagai modal utama dalam upaya meningkatkan daya saing

dan menjaga kesinambungan. Sebagai bagian dari upaya tersebut maka PTPN V selalu melakukan perbaikan dan penyempurnaan pengelolaan SDM, dan juga manajemen berkomitmen untuk melakukan transformasi manajemen SDM dari pola lama yang cenderung administrative ke pola yang baru berbasis kompetensi yang disebut Integrated Human Resources Management System (Annual Report PTPN V, 2016:160). Program pengembangan SDM dilakukan secara konsisten untuk mendapatkan SDM yang unggul, kompeten dan profesional berguna meningkatkan kompetensi inti perusahaan sejalan dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan bisnis perusahaan.

Melihat fenomena yang terjadi di PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung maka dilakukan penelitian awal (Pengaruh pelatihan) dengan menggunakan kuesioner terhadap 70 orang karyawan berdasarkan identifikasi ketidak tercapainya key performance indicator (KPI) yaitu tentang pelatihan, kepuasan kerja dan *teamwork*. Hasilnya, 68% karyawan menyatakan perusahaan tidak memberikan pelatihan secara kontinu sehingga berdampak pada kurangnya ide-ide baru dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Terkait dengan kepuasan kerja, 55% karyawan menyatakan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini, sebagai dampak dari hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dengan perusahaan yang jarang memberikan promosi jabatan terhadap karyawan .terkait dengan tim kerja pada kariyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung,kurang adanya kekompakan dalam kinerjanya, sebab pemimpinya perusahaan kurang memperhatikan dalam proses kinerjanya.

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung

Nilai (%)	Kategori
80-90	Sangat baik
70-79	Baik
61-69	Cukup
60 ke bawah	Kurang

Sumber : Peraturan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung

Menurut Wexley dan Yulk dalam Sinambela, (2012:8) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan adanya rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Teori ini memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Berbagai indikator yang mengakibatkan rasa keadilan tersebut antara lain manfaat yang berarti bahwa karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat merasakan manfaatnya sehingga akan merasakan kepuasan dalam bekerja, selanjutnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak dalam bentuk pemberian pelatihan, sehingga mereka dapat terpacu melakukan tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan haruslah adil dan masuk akal dalam artian karyawan harus bekerjasama tim (teamwork) baik secara vertikal maupun horizontal. **Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung.** Karena merupakan faktor penting suatu kehidupan organisasi dalam menjaga hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

No	Unsur-Unsur	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	72	Baik	70	Baik	79	Baik
2	Prestasi kerja	76	Baik	69	Cukup	84	Sangat baik
3	Tanggung jawab	75	Baik	74	Baik	80	Sangat baik
4	kepuasan	78	Baik	67	Cukup	75	Baik
5	kejujuran	80	Sangat baik	79	Baik	79	Baik
6	Kerjasama	79	Baik	82	Sangat baik	85	Sangat baik
7	Kepemimpinan	78	Baik	70	Baik	80	Sangat baik
Jumlah		538		511		562	
Rata-rata		76,8	Baik	73	Baik	80,2	Sangat baik

Sumber :PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik karyawan yang baru ataupun yang sudah berkerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh (Noe et. al. 2010) yaitu meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat melaksanakan pekerjaan, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agusta et.al :2013, Munparidi: 2012, Widijanto :2017, dan Kumara et.al :2016) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda penelitian yang dilakukan (Safitri :2013) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap seorang individu berhubungan dengan pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. (Robbins dan Judge 2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat

korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Pernyataan ini didukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Nur 2013: Tobing 2009: Indrawati 2013: Damayanti et.al 2018),. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Crossman dan Zaki 2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut (Robbins dan Timothy 2008) teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim. Beberapa penelitian menyatakan teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Marpaung 2014: Sarboini 2017: Pandelaki 2018: Nugraha 2017: Habibie et.al 2017). Berbeda penelitian yang dilakukan (Rakhmawati et.al 2014) menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi 2016). Dalam organisasi atau instansi peranan seorang pemimpin atau manajer sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi, dan harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan serta pengambilan keputusan yang tepat. ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Potu 2013: Sarboini et.al 2017: Nugraha et.al 2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Munparidi 2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variable Moderasi Pada Pt. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung"**.

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Kurangnya pelatihan kerja perusahaan semakin menurun .
- b. Kepuasan yang di harapkan kepemimpinan belum sepenuhnya dapat tercapai karna factor permasalahan atau hambatan yang timbul dari kinerja karyawan
- c. Kurangnya kerja sama tim (teamwork) menjadi hambatan dalam kinerjanya dan membuat kepemimpinan kurang puas dengan hasil kerjanya.
- d. Kurangnya pengawasan pemimpin pada kerja karyawan menjadi kurang sesuai dalam perkerjaanya.
- e. Kurangnya kekompakan kerja karyawan dan pengawasan kepemimpinan membuat perusahaan menjadi kurang memuaskan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
3. Apakah ada pengaruh teamwork terhadap kerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
4. Apakah ada pengaruh pelatihan , terhadap kerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

6. Apakah ada pengaruh teamwork terhadap kerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah penelitian berpengaruh terhadap kerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh dalam kerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
3. Untuk mengetahui apakah teamwork berpengaruh dalam kerja karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh pelatihan, berpengaruh terhadap kerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, berpengaruh terhadap kerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.
6. Untuk mengetahui apakah teamwork berpengaruh terhadap kerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan dasar pertimbangan dalam kebijakan peningkatan kinerjanya lebih baik, sehingga membuat perusahaanya meningkat.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam masalah manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan teamwork terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan mengenai pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan teamwork terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variable moderasi pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab, yang mana setiap bab akan menguraikan antara lain sebagai berikut:

BAB I LATAR BELAKANG PELATIHAN

Bab ini menguraikan latar belakang pelatihan, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini menguraikan landasan teori yang dijadikan dasar penelitian, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan deskripsi variabel penelitian, definisi operasional variabel, jumlah populasi, teknik sampling, jenis sumber data, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV

Berisikan tentang gambaran umum, hasil penelitian meliputi deskripsi data dan analisis data serta pembahasan.

BAB V

Berisikan tentang simpulan penelitian dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN