

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di sektor korporat semakin meningkat seiring dengan kemajuan zaman. Perusahaan harus mempertahankan tingkat daya saing tertentu untuk tetap bertahan di dunia bisnis, dan persaingan itu sendiri mengharuskan semua personel mempertahankan kapasitas mereka untuk berpikir orisinal dan kreatif untuk menarik klien. Hal ini dilakukan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan[1].

Pada saat ini masyarakat Indonesia telah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang mana dalam era ini segala aspek mengalami kemajuan terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Segala tantangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama menuntut masyarakat menjadi manusia yang berkualitas dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Untuk mengikuti kemajuan dan perkembangan saat ini, perusahaan harus dapat menggunakan dan mengelola sumber daya manusia seefisien mungkin. Dengan demikian, ketika kelompok-kelompok bersaing untuk memberikan layanan kepada masyarakat, sumber daya menjadi faktor yang sangat penting[2].

Proses manajemen sumber daya manusia perusahaan menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerja, manajer, dan karyawan yang mendukung semua tindakan organisasi atau institusi untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Salah satu cara memperoleh SDM yang berkualitas ialah melalui upaya mengadakan gaya kepemimpinan, pelatihan secara nyata, dan mendorong peningkatan kinerja karyawan[3].

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seberapa besar keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Pelatihan

dapat memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu diadakannya program untuk mengembangkan kemampuan kerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan lebih percaya diri dan bersemangat dalam bekerja[4].

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan mereka. Program pelatihan harus diadakan untuk meningkatkan kemampuan kerja karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan baik. Kepercayaan diri dan semangat kerja karyawan akan meningkat dengan adanya pelatihan yang tepat dan sesuai dengan harapan perusahaan[5].

Meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan sebagian besar bergantung pada pelatihan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengajarkan mereka konsep, kemampuan, aturan, atau sikap yang baru. Pasal 1 Ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pelatihan kerja meliputi keseluruhan kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, serta meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jabatan dan kualifikasi jabatan[6].

Agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan lancar dan efektif, suasana kerja yang menyenangkan sangatlah penting. Dalam organisasi manufaktur, lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan selain produktivitas dan efisiensi operasional. Untuk menjamin bahwa tempat kerja memenuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang ketat serta mendukung kebutuhan fisik dan emosional pekerja, manajemen harus

bertindak proaktif. Sebagai hasilnya, bisnis dapat mempertahankan personel yang terampil dan berdedikasi sambil mencapai hasil produksi yang ideal[7].

Kinerja adalah perbandingan hasil kerja karyawan menurut kriteria yang telah ditetapkan. Bergantung pada tugas yang diberikan kepadanya, kinerja dapat dicapai baik secara individu maupun kolaboratif. Kinerja juga dapat diamati dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Agar bisnis dapat bertahan dalam menghadapi perubahan dan persaingan di seluruh dunia, karyawan harus dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien[8].

Pada dasarnya, salah satu sumber daya dalam sebuah bisnis adalah tenaga kerjanya. Tugas sehari-hari dilakukan oleh sumber daya manusia ini. Pekerja adalah komponen penting dalam sebuah bisnis dan merupakan makhluk hidup yang memungkinkan bisnis tersebut beroperasi. Setiap orang berbeda dari yang lain dan memiliki kepribadian yang berbeda. Pekerja yang berenergi tinggi akan membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja. Tingkat kebahagiaan mereka di tempat kerja merupakan indikator yang baik untuk menunjukkan loyalitas dan kegembiraan mereka terhadap pekerjaan[1].

CV ini didirikan pada tahun 2012, Surya Plast Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang membuat berbagai perabotan rumah tangga dari plastik, termasuk piring, gelas, dan barang-barang lainnya. “Surya Plast Indonesia” adalah nama merek perusahaan. Untuk 12 kali produksi dalam setahun atau sebulan sekali, Surya Plast Indonesia membutuhkan sekitar 5 Ton bahan baku per bulan. Ini mewakili penjualan keseluruhan CV berdasarkan penjualan yang telah

dilakukan. Surya Plast Indonesia mempekerjakan sekitar 136 orang dalam berbagai posisi dan menghasilkan pendapatan sebesar 13 milyar setiap tahunnya. Meskipun furnitur plastik tidak diragukan lagi dapat mengalami kerusakan jangka pendek dan jangka panjang, masyarakat selalu membutuhkan produk plastik seperti nampan, piring, gelas, dan lain sebagainya. Akibatnya, akan selalu ada kebutuhan yang tinggi akan perabot rumah tangga yang melayani berbagai tujuan dan jenis kebutuhan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat beberapa masalah dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini. Berikut adalah beberapa poin utama yang menjadi sorotan: a. Kurangnya komunikasi yang valid terdapat kekurangan dalam komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Hal ini menyebabkan sering terjadinya miskomunikasi yang berdampak negatif pada koordinasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. b. Minimnya Pelatihan untuk Karyawan: Pelatihan yang diberikan kepada karyawan sangat minim. Karyawan baru hanya diajarkan dengan cara mengamati pekerjaan karyawan yang lebih senior tanpa ada pelatihan formal yang sistematis. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian dan kurangnya kompetensi dalam menjalankan tugas. c. Minimnya Fasilitas Perusahaan: Fasilitas yang tersedia di perusahaan ini sangat minim, terutama dalam hal peralatan dan mesin yang diperlukan untuk mendukung produktivitas kerja. Kekurangan ini menyebabkan hasil kerja karyawan tidak maksimal, karena mereka tidak didukung oleh alat yang memadai. Diharapkan bahwa dengan menerapkan langkah-langkah perbaikan ini, bisnis akan dapat menginspirasi staf untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan membangun tempat kerja yang lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu,

penelitian ini disebut **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Plast Indonesia Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari hasil uraian diatas maka rumusan masalah yang dapat diambil yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Plast Indonesia Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Plast Indonesia Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Plast Indonesia Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Plast Indonesia Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Plast Indonesia Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Plast Indonesia Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto.

3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Plast Indonesia Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh antara gaya kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Plast Indonesia Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Para peneliti memperoleh manfaat dari penelitian ini dalam beberapa hal, termasuk:

1. Bagi Peneliti:

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi di masa yang akan datang dan sebagai prasyarat tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan wawasan praktis dalam mengatasi kondisi di lapangan.

2. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kondisi kerja, pelatihan, dan gaya kepemimpinan agar dapat mengoptimalkan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, tujuan utama peneliti adalah untuk mendapatkan lebih banyak pemahaman tentang gaya kepemimpinan, pelatihan, dan pengaturan kerja. Penelitian ini dapat diterapkan dalam berbagai konteks dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.