

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada struktur organisasi yang lebih baik dapat menentukan arah dan tujuan suatu perusahaan, namun di era universal saat ini persaingan yang sangat ketat, seringkali ditemukan masalah yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan, seperti keterbatasan. Karena itu penyelenggaraan pemerintah yang efisien dan efektif sangatlah penting. Hal tersebut menuntut kualitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya agar bisa bersaing dan diperhitungkan. Tetapi dilihat dengan kondisi saat ini kualitas sumber daya manusia yang dicapai tersebut belum sepenuhnya terwujud (Banten Muhlisoh & Pancasasti, 2021)

(Fattah, 2017) Karyawan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sementara pegawai adalah istilah yang digunakan dalam Lembaga pemerintah. Organisasi adalah tempat untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan organisasi juga berfungsi memenuhi kebutuhan manusia. Pemerintahan adalah organisasi dalam suatu negara yang terbesar yang dibentuk oleh manusia. Fungsi dari pemerintahan yang pertama adalah memberikan pelayanan kepada setiap orang sebagai masyarakat untuk memenuhi kebutuhan mereka. Fungsi kedua adalah melaksanakan pembangunan dengan bertujuan menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Efektivitas dalam pekerjaan tentunya bergantung pada tingkat kinerja dari setiap karyawan. Performa pada ukuran kesuksesan operasi organisasi atau lembaga pemerintahan dalam mencapai arahnya (Fransiska, Y., & Tupti, 2020). Ada banyak faktor pendorong yang menyebabkan prestasi baik dari dalam maupun dari luar. Kinerja karyawan sangat bergantung pada kemajuan suatu perusahaan atau lembaga. Kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat kualitas dan kuantitas kerja mereka.

(Banten Muhlisoh & Pancasasti, 2021) Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang diukur berdasarkan tugas yang diberikan kepada mereka. Manajemen kinerja melakukan berbagai aktivitas untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan

mengontrol sesuai dengan tugas yang diberikan untuk mencapai hasil yang optimal yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Fungsi dari manajemen kinerja yaitu untuk menentukan tujuan yang lebih terarah, maka diperlukan tujuan organisasi yang jelas, strategi dalam pencapaiannya, rencana kerjanya hingga bagaimana saluran komunikasi antara pimpinan dan karyawan agar dapat memastikan pencapaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan atau lembaga.

Manajemen kinerja membantu organisasi menyesuaikan tujuan dengan tujuan tim dan individu, meningkatkan dasar keterampilan, meningkatkan kinerja, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan komitmen, memotivasi karyawan, mendukung nilai – nilai inti, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, mendukung program perubahan budaya, serta membantu menahan pekerja terampil agar tidak pindah. (Wartono, T., & Mochtar, 2017), agar kinerja karyawan meningkat perusahaan maupun instansi pemerintahan dituntut untuk lebih memperhatikan sebab – sebab yang dapat mempengaruhi kinerja seperti beban kerja, kerja sama antara karyawan, kondisi lingkungan kerja, penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan, tidak di ikutsertakan karyawan dalam penetapan kebijakan serta masalah antar karyawan, yang mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi output, efektivitas dan efisiensi dari organisasi itu sendiri. Oleh karena itu peran sumber daya manusia banyak memiliki peran besar dalam perwujudan organisasi. Kinerja karyawan dapat berpengaruh oleh faktor-faktor yang dapat menghambat atau mendukung peningkatan kinerja tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan oleh penulis kepada Human Resource Development PT. Go Trans Logistics International Bapak Bintang Firdaus di PT. Go Trans Logistics International, fenomena kinerja karyawan yang rendah ditandai dengan banyaknya karyawan yang sering terlambat, kedisiplinan yang kurang akibat dari kesadaran yang terdapat pada diri setiap karyawan itu sendiri sudah menjadi kebiasaan yang menempel pada diri karyawan yang sulit

untuk berubah. Tabel 1.1 menunjukkan rekapitulasi kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International tahun 2019 – 2021

Tabel 1.1
Rekapitulasi kinerja PT. Go Trans Logistics International
Periode Tahun 2019-2021

No.	Unsur yang Dinilai	Capaian			Target
		2019	2020	2021	
1.	Integritas	82%	85%	90%	100%
2.	Komitmen	75%	76%	80%	100%
3.	Komunikasi	74%	75%	80%	100%
4.	Displin	80%	82%	85%	100%
5.	Kerjasama	75%	82%	85%	100%
6.	Kepemimpinan	80%	85%	90%	100%
	Rata-rata	77%	80%	85%	100%

Sumber: Data PT. Go Trans Logistics International

Berdasarkan table 1.1 terlihat pada kinerja karyawan dapat mengalami kenaikan dari tahun ke tahun tetapi belum mencapai target yang diharapkan (100%). Rata-rata kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dari 77% di tahun 2019 menjadi 85% di tahun 2021, akan tetapi pihak manajemen SDM belum puas karena kinerja karyawan belum mencapai target yang telah ditentukan.

Faktor-faktor tersebut antara lain kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan keterlibatan karyawan. (Elronny, E., Hairudinor, H., & Syafari, 2021) Kepemimpin adalah individu yang membuat suatu terjadi. Dalam hal ini pemimpin adalah individu manusianya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk organisasi menjadi organisasi yang sebenarnya.

(Man, 2020) Pelatihan dalam suatu organisasi ialah suatu jalan meningkatkan kekuatan kearah yang diinginkannya. Disi lain, pelatihan merupakan

komponen jalan pendidikan yang berniat untuk mengoptimalkan ketahanan dan kefasihan individual seseorang atau sekelompok orang.

(Rambembuoch, C. G., Nelwan, O. S., & Uhing, 2023a) Karyawan yang layak mendapatkan keterlibatan sepenuhnya terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka. Seiring dengan definisi tersebut, pemahaman umum tentang istilah tersebut adalah bahwa kepemilikan karyawan tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas mereka, yang mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Kinerja karyawan bisa dikatakan belum sepenuhnya optimal karena pada pencapaian kinerja pegawai belum mencapai target dan tentunya dalam hal ini menjadi perhatian bagi PT. Go Trans Logistics International.

Hal ini mengindikasikan bahwa kemungkinan terdapat beberapa faktor yang menjadi masalah pada kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International terkait kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterlibatan karyawan berdasarkan dari latar belakang masalah sebelumnya yang dikemukakan oleh penelitian sebelumnya yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai pada unit PT. Go Trans Logistics International.

Dengan demikian penelitian ini akan diarahkan untuk mengetahui lebih jauh mengenai kinerja PT Go Trans Logistics International yang berlokasi di Pekayon, Jakarta Timur dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Go Trans Logistics International?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Go Trans Logistics International?

3. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Go Trans Logistics International?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Trans Logistics International
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Trans Logistics International
3. Untuk mengetahui dan menganalisis keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Trans Logistics International

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan keterlibatan karyawan serta dapat mengimplementasikannya pada dunia kerja yang sesungguhnya.

Bagi tempat penelitian diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan bagi PT. Go Trans Logistics International tentang pentingnya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Bagi pihak akademik Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan atau mengembangkan penelitian serupa di masa yang akan datang dan sebagai dasar pembandingan untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut pada bidang ini.