

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan organisasi dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal khususnya dalam hal kinerja. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola sumber daya manusia tersebut.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan didalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Menurut Antika (2021) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”.

Sebagai salah satu faktor penentu kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, apabila kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi atau budaya apapun, maka terjadi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan efektifitas yang ditiru oleh banyak bawahan yang berada pada tingkatan otoritas berbeda, sehingga memudahkan dalam peningkatan kinerja.

Menurut Ovianti (2022) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan transformasional adalah cara pemimpin dalam memberi inspirasi kepada bawahannya untuk tidak mementingkan dan mengutamakan hal pribadi mereka, mempunyai dan memberikan gagasan yang bagus dan dapat mempengaruhi dengan luar biasa kepada bawahannya”.

Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar dugaan melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut. Gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan perusahaan. Dorongan tersebut dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Selain gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana pelatihan kerja merupakan cara yang sering digunakan untuk meningkatkan kompetensi yang diikuti adanya timbal balik yang dapat menumbuhkan kemampuan.

Menurut Suryanti (2021) menyatakan bahwa “pelatihan kerja memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka”.

Karyawan yang mempunyai potensi tinggi sekalipun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan, sehingga disadari maupun tidak bahwa penempatan

karyawan di suatu bidang pekerjaan tertentu belum tentu akan menjamin mereka dapat sukses dalam perusahaan. Program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya. Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya.

Adapun tujuan dari program pelatihan kerja yakni untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sinaga, 2022 menyebutkan 3 (tiga) faktor penting yaitu: “kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran”

Pusat pengembangan anak (PPA) Ora Et Labora Simpang Kaban merupakan sebuah organisasi *compassion* yang bertujuan untuk membebaskan anak dari kemiskinan intelektual, spiritual, sosio emosional, dan fisik serta memungkinkan mereka mandiri dan bertanggung jawab. Dan organisasi ini didalamnya memiliki sumber daya manusia yakni karyawan yang merupakan hal terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja yang disertakan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan maka tujuan organisasi akan dapat dicapai. Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan adanya masalah dalam hal gaya kepemimpinan transformasional di PPA Ora Et Labora Simpang Kaban. Dimana masalah gaya kepemimpinan transformasional seperti, pemimpin

memiliki sifat dingin dan kurang tegas dalam memberikan arahan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa canggung dalam melaksanakan tugas, kehadiran pemimpin yang tidak menentu di kantor yang menyebabkan pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai tidak efektif dan kurang tegasnya pimpinan menindas karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan yang dinilai kurang bersikap profesional.

Sedangkan masalah pelatihan kerja pada kinerja karyawan yaitu, pada pelatihan kerja, pimpinan tidak memberikan pelatihan secara merata bagi tiap bagian unit kerja. Akan tetapi, organisasi memprioritaskan pelatihan pada beberapa bagian unit kerja yang memberikan kontribusi terbesar bagi kelangsungan organisasi, sedangkan unit kerja lainnya tidak begitu diprioritaskan dan masih adanya karyawan yang kurang menguasai teknologi informasi yang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja. Selain itu didapati suatu permasalahan yaitu menurunnya kinerja karyawan yang dimana terdapat beberapa karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan yang mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada kepemimpinan.

Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi ditempat ia bekerja sehingga dapat memberikan kontribusinya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pelatihan kerja dari karyawan untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan penting dalam menjalankan peran motivator bagi karyawan yang dipimpinnya. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan suatu organisasi dengan harapan dengan kepemimpinan yang sesuai akan memudahkan berkomunikasi dan mengatur karyawan dalam menyelaraskan tujuan organisasi.

Dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti skripsi yang berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru dan Pegawai Di PPA Ora Et Labora Simpang Kaban.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang peneliti ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Masih terdapat masalah gaya kepemimpinan transformasioal antara lain :
 - a. Pemimpin memiliki sifat dingin dan kurang tegas dalam memberikan arahan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa canggung dalam melaksanakan tugas
 - b. Kehadiran pemimpin yang tidak menentu di kantor yang menyebabkan pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai tidak efektif
 - c. Kurang tegasnya pimpinan menindak karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan yang dinilai kurang bersikap profesional.
2. Masih terdapat masalah pelatihan kerja di PPA Ora Et Labora Simpang Kaban dimana :
 - a. Pada pelatihan kerja, pimpinan tidak memberikan pelatihan secara merata bagi tiap bagian unit kerja. Akan tetapi, organisasi memprioritaskan pelatihan pada beberapa bagian unit kerja yang memberikan kontribusi terbesar bagi kelangsungan organisasi, sedangkan unit kerja lainnya tidak begitu diprioritaskan
 - b. Masih adanya karyawan yang kurang menguasai teknologi informasi yang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja

3. Hasil kerja karyawan yang belum efektif, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari judul dan mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, pikiran maupun biaya maka masalah penelitian ini hanya dibatasi pada masalah gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan peningkatan kinerja guru dan pegawai

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan pegawai di PPA Ora Et Labora Simpang Kaban ?
2. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan peningkatan kinerja guru dan pegawai di PPA Ora Et Labora Simpang Kaban ?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan pegawai di PPA Ora Et Labora Simpang Kaban ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan pegawai di PPA Ora Et Labora Simpang Kaban
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan peningkatan kinerja guru dan pegawai di PPA Ora Et Labora Simpang Kaban

3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan pegawai di PPA Ora Et Labora Simpang Kaban

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penulisan ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan peningkatan kinerja karyawan

2. Bagi Pembaca

Sebagai referensi kepada pembaca yang membutuhkan informasi dan wawasan tentang gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan peningkatan kinerja karyawan

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi atau PPA Ora Et Labora Simpang Kaban dalam peningkatan kinerja guru dan pegawai