

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum merupakan pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Dengan Meningkatkan kualitas dari Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan tersebut dapat bekerja secara produktif dan profesional. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan Produktivitas Kerja sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Mansur et al., 2021)

Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja dalah sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. (Kurniawan & Hamdan, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan peranan tenaga kerja persatuan waktu. (Rina, 2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi ekonomis aktivitas organisasi dalam menggunakan sumberdaya untuk memproduksi barang atau jasa. (Alghivari & Saragih, 2020) menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluar dengan pemasukkan yang artinya suatu organisasi dikatakan produktif bila mencapai tujuan dan melakukan dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin. (Mansur et al., 2021) menyatakan bahwa

produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien. (Muhafi & Arief, 2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah produktivitas merupakan ukuran atas penggunaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya digunakan (input).

Pada penelitian ini penulis meneliti di PT. Kriya Swarna Pubian (KSP) yang mulai dirintis sejak tahun 2007. PT. Kriya Swarna Pubian (KSP) telah memiliki izin tetap berupa Izin Usaha Perkebunan untuk Pengolahan pada tanggal 07 Januari 2008 yang diterbitkan oleh Bupati Lampung Tengah yang masih tetap berlaku selama perusahaan masih melaksanakan operasional sesuai dengan baku teknis dan ketentuan yang berlaku. PT. Kriya Swarna Pubian (KSP) yang bergerak pada bidang industri pengolahan kelapa sawit menjadi *crude palm oil*. Tabel 1.1 Data Produksi PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)

Tabel 1.1
Data Produksi PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2022	150.000	150.134	100%
2023	150.000	164.676	110%
2024	160.000	151.479	95%

Sumber: PT. Kriya Swarna Pubian (KSP), 2025

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa tahun 2024 realisasi pencapaian produksi sebesar 151.479 atau 95% sehingga hasil produksi *crude palm oil* tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Data tersebut menunjukkan terjadinya penurunan pencapaian jika dibandingkan tahun sebelumnya sehingga dapat dikatakan turunnya produktivitas kerja karyawan yang disebabkan keterlambatan waktu pengiriman *crude palm oil* kepada konsumen dan hasil produksi *crude palm oil* yang tidak sesuai standar yang ditentukan perusahaan sehingga perlu dilakukan produksi ulang.

Permasalahan produktivitas kerja yang dihadapi PT. Kriya Swarna Pubian (KSP) ini harus ditingkatkan sehingga karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti berfokus pada variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan transformasional. penelitian yang dilakukan oleh (Magreza & Irawati, 2024) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Wibowo (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh produktivitas kerja.

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah bahwa perusahaan harus melakukan program pelatihan (Magreza & Irawati, 2024). Pelatihan merupakan sebuah metode manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pencapaian karyawan melalui peningkatan keahlian, keterampilan, dan sikap dalam pekerjaannya (Ananto et al., 2023). Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (Harahap & Sijabat, 2022). Pelatihan kerja sangat penting dilakukan di untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan karena dengan latihan berarti para karyawan belajar mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan kesalahan yang pernah di lakukan, apabila dalam suatu perusahaan tidak ada pelatihan maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan (Sari et al., 2020). Penelitian yang dilakukan menyatakan Kumar et al (2023), (Magreza & Irawati, 2024), (Daniswara et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh produktivitas kerja, sedangkan (Lestari et al., 2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh produktivitas kerja. Dalam meningkatkan kemampuan kerja

karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP) memberikan program pelatihan kepada karyawan yang dapat dilihat melalui tabel 1.2

Tabel 1.2 Program Pelatihan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)

Program Pelatihan	Jumlah Peserta	Peserta Hadir
Pemadan Kebakaran	5	2
P3K	3	2
Sertifikasi Juru Las	7	4
Alat Berat Operasional Berat Loader & Genset	5	3
Mekanik Alat Berat Loader & Genset	5	3
Penanggung Jawab Pengendalian Pencemaran Air (PPPA)	1	1
Ahli K3 Umum	1	1

Sumber: PT. Kriya Swarna Pubian (KSP). 2025

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa karyawan sudah sesuai kualifikasi pelatihan, namun tidak semua karyawan dapat mengikuti pelatihan sehingga kemampuan dari karyawan tidak merata sehingga belum sempurna melakukan tugas-tugas perusahaan, materi pelatihan yang dinilai masih Kurangnya pembahasan mengenai manajemen waktu, komunikasi kerja, dan disiplin menyebabkan efektivitas kerja menurun, kurangnya pelatihan pada perusahaan tersebut membuat karyawan kurang mengerti dalam bidang pekerjaannya dan cenderung lambat dalam bekerja, didalam pelatihan kerja tidak melakukan simulasi secara langsung menyebabkan rendahnya keterlibatan karyawan dalam tugas pekerjaan yang, beberapa pelatihan yang diadakan tidak memiliki tujuan yang jelas, sehingga karyawan kurang memahami manfaat yang dapat karyawan peroleh, metode instruktur yang tidak partisipatif membuat pelatihan terasa membosankan dan kurang efektif dalam meningkatkan keterampilan karyawan, serta tidak adanya sistem evaluasi yang baik menyebabkan perusahaan sulit mengukur efektivitas pelatihan yang telah diberikan. Permasalahan tersebut akan berakibat pada produktivitas kerja yang tidak sesuai dengan harapan.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menyebabkan perubahan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif (Suantara et al., 2022). Kepemimpinan transformasional menyerahkan

semacam visi yang meninggikan potensi kerja dan komitmen para karyawan untuk menyelesaikan kewajiban dan tugasnya dengan baik, dan akhirnya mewujudkan produksi yang optimal (Danillah & Sabil, 2022). Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan, sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Setiarlan et al., 2020). Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan atau dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Aditya et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti & Romli, 2022), Suantara et al (2022), (Olayisade & Awolusi, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh produktivitas kerja, sedangkan (Candra, 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh produktivitas kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak PT. Kriya Swarna Pubian (KSP), terkait gaya kepemimpinan transformasional pada, yaitu pimpinan kurang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, hal tersebut terlihat dari hanya berfokus pada target perusahaan, namun tidak melakukan pendekatan kepada bawahannya sehingga kurang antusias dengan mencapai target perusahaan, pemimpin tidak mampu menciptakan hubungan yang positif dengan bawahannya terlihat dari pimpinan kurang mengarahkan karyawan sehingga terjadi keterlambatan produksi, pemimpin tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan ide atau gagasan baru menunjukkan bahwa komunikasi yang dibangun antara pimpinan dan bawahan kurang baik, serta pemimpin tidak memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan secara personal sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Tidak maksimalnya gaya kepemimpinan

transformatif yang dilakukan berakibat pada produktivitas kerja yang belum maksimal.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan transformatif melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KRIYA SWARNA PUBLIAN (KSP)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)?
3. Apakah pelatihan dan gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP).

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan transformatif dan produktivitas kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Kriya Swarna Pubian (KSP)

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada Maret 2024 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori pelatihan, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP).
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP).
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kriya Swarna Pubian (KSP).

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pelatihan, gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah, ruang lingkup dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variable, teknik analisis data, uji persyaratan instrument, metode analisis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran