

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, persaingan bisnis yang semakin ketat, menimbulkan banyak konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saingnya secara terus menerus. Perusahaan dalam waktu cepat harus mampu mengubah diri menjadi lebih kuat dan mampu menanggapi kebutuhan pasar. Perusahaan sering kali dihadapkan pada fenomena dimana karyawan yang memiliki beragam karakter dan kinerja karyawan yang berbeda-beda. Ada karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi tapi kemampuannya belum mumpuni, ada juga karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan baik, namun kurang semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan yang optimal mengharuskan perusahaan untuk berkonsentrasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi hasil ini. Meningkatkan kinerja karyawan melibatkan penanganan seperti bagaimana pemimpin dalam menjalankan perusahaan, kemampuan yang dimiliki karyawan, dan motivasi kerja (Aditama 2020 : 89).

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya terdapat sebuah peranan yang amat dominan pada kegiatan perusahaan ataupun instansi. Sutrisno (2020) menyatakan “Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan”. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pada saat ini dan masa depan terutama dalam era ekonomi digital yang sedang berkembang pesat sekarang ini adalah manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil yang maksimal (Soelistya, 2021).

Kriteria SDM pada sebuah perusahaan ialah seluruh orang yang memiliki keterkaitan untuk mengembangkan perusahaan atau lebih khususnya karyawan. Suatu perusahaan memerlukan seorang karyawan yang memiliki kompetensi serta kreatif untuk meraih tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai peran penting pada suatu perusahaan, yakni selaku pemikir, perencana serta pihak yang mengendalikan kegiatan perusahaan. Dengan mengingat peran penting dari SDM pada perusahaan sehingga kinerja karyawan menetapkan kesuksesan ataupun prestasi dari perusahaan itu sendiri. Rulianti (2021) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Peranan SDM merupakan unsur yang terpenting dalam rangka menunjang kinerja perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan (Aditama 2020 : 89).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka menunjang kelancaran dan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya menitikberatkan pada permasalahan proses perencanaan, pelaksanaan, dan hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan (Wulandari et al., 2024). Peneliti tertarik menggunakan Kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari kualitas perusahaan. Mangkunegara (2021 :67) menerangkan Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan terutama untuk meningkatkan kualitas serta mengatur struktur dan perencanaan yang telah dibuat perusahaan.

Rivai (2020) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Ulya et al., 2023). Oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan

hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Santi et al 2021).

Maruli (2020 : 58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang (Adinda et al., 2023). Penelitian yang dilakukan Ulya et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung penelitian yang dilakukan Adinda et al., (2023) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari pemimpin dan gaya kepemimpinannya.

Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawannya kepada tujuan organisasi, maka akan menciptakan semangat kerja karyawannya, termasuk beban yang dilakukan pimpinan secara berkelanjutan melalui teknik-teknik khusus dan unik sehingga karyawan tidak merasa jenuh ketika bekerja. Kepemimpinan adalah

bagaimana mempengaruhi orang lain, sehingga bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuannya (Soelistya, 2022). Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan (Oktaviano, 2021). Gaya kepemimpinan otoriter yaitu segala kebijakan dan keputusan terpusat pada pemimpin. Wahyuni *et al.*, (2022) menjelaskan gaya otoriter dikenal sangat keras saat mengarahkan para bawahan untuk mengelola pekerjaan. Prinsip ini yang menciptakan kondisi pemimpin otoriter percaya bahwa setiap pemikiran yang dimilikinya merupakan yang paling sesuai sehingga bersifat mutlak agar tercapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan otoriter cukup menarik perhatian untuk dibahas pada penelitian kali ini. Sebab kondisi di masa depan, baik dan buruknya sebuah perusahaan bergantung pada sosok pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan di sebuah organisasi yang dikelolanya saat ini. Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan (Feri Supriyanto, 2021). Pentingnya sinergi yang baik antara pemimpin dan bawahan untuk menjalin komunikasi yang harmonis, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan rasa saling peduli satu sama lain (Wulandari *et al.*, 2024). Karena dibalik keberhasilan pemimpin tentu karena adanya dukungan yang baik dari bawahannya. Sebaliknya juga keberhasilan seorang bawahan tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin (Purba, 2021). Gaya kepemimpinan seperti ini cukup dikenal dengan gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan otoriter masih banyak dijumpai pada perusahaan sampai saat ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oktaviano, (2021) bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Abdullah *et al.*, (2023), gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gustiana *et al.*, (2022) menyatakan Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja. Pelatihan ini merupakan upaya sistematis guna mengumpulkan informasi tentang masalah kinerja karyawan dalam suatu

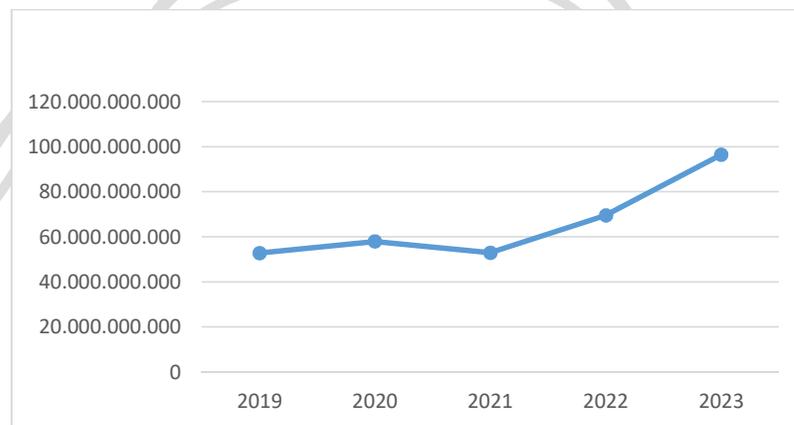
organisasi atau perusahaan dan memiliki manfaat yakni untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan kinerja karyawan berkenaan dengan ketidaksesuaian antara perilaku yang sebenarnya dan perilaku yang diharapkan. Untuk meningkatkan pelatihan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah dengan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya yakni melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas (Pratiwi et al., 2023).

Pelatihan dan pengembangan mengacu pada praktek memberikan pelatihan, lokakarya, pembinaan, pendampingan, atau kesempatan belajar lainnya kepada karyawan untuk menginspirasi, dan menantang mereka untuk melakukan fungsi posisi mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan dalam standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Kosdianti & Sunardi 2021). Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi meningkatkan kemampuannya. Didukung oleh penelitian Pratiwi et al., (2023) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Kosdianti & Sunardi (2021) bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Ume Persada Indonesia adalah perusahaan berorientasi Jepang yang didirikan 26 Januari 1998 yang merupakan perusahaan pemeliharaan dan pelayanan industri peleburan dan pemurnian tembaga dan juga untuk industri canggih termasuk pekerjaan rektifikasi dan modifikasi mesin dan pabrik lainnya dengan fokus pada pemeliharaan refraktori, mekanis, perpipaan, dan korosi yang berlokasi di Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur. PT. Ume Persada Indonesia mengutamakan kinerja untuk memberikan pelayanan yang baik kepada klien oleh karena itu perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya untuk mengembangkan dan demi tujuan perusahaan.

Pada bulan April 1999, UPI mendapat persetujuan usaha pemeliharaan, konsultasi teknik dan jasa konstruksi mesin-mesin pemurnian smelter tembaga, kimia, petrokimia dan industri lainnya dari Menteri Investasi/Ketua Badan

Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) seluruh Indonesia. UPI telah menetapkan sistem manajemen mutu dalam pemeliharaan pabrik untuk menjamin kualitas layanan kepada klien. Ini sepenuhnya mematuhi ISO 9001:2015 terkait Sistem Manajemen Mutu, ISO 27001:2022; terkait Sistem Manajemen Keamanan Informasi, ISO 37001:2016 terkait Sistem Manajemen Anti Penyuapan; 14001:2015 terkait Sistem Manajemen Lingkungan dan juga bersertifikat SMK3 dari Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Di 5 tahun terakhir PT. Ume Persada Indonesia melakukan evaluasi data penjualan selama beberapa bulan terakhir dan berikut merupakan data penjualan PT. Ume Persada Indonesia



Sumber : Admin PT. Ume Persada Indonesia

Grafik 1.1 Data Penjualan PT. Ume Persada Indonesia Tahun 2019 - 2023

Dari data grafik diatas mengenai penjualan PT. Ume Persada Indonesia dalam 5 tahun terakhir mengalami kenaikan di tiap tahunnya selama 2019 hingga tahun 2023 yaitu, pada Tahun 2019 sebesar Rp. 52.830.517.000, pada Tahun 2020 sebesar Rp. 57.891.999.540, pada Tahun 2021 sebesar Rp. 52.901.800.798 (penjualan turun), pada Tahun 2022 sebesar Rp. 69.523.766.000 dan pada Tahun 2023 sebesar Rp. 96.442.140.550.

Berdasarkan grafik 1.1 diatas data penjualan PT Ume persada Indonesia selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan dan perusahaan juga melakukan penilaian kinerja karyawan pada 5 tahun belakang ini melalui *performance appraisal* atau penilaian kinerja. Berikut adalah Data *Performance Appraisal* Tahun 2019 hingga 2023:

Tabel 1.1 Data Performance Appraisal Tahun 2019 – 2023

NO.	TAHUN	TOTAL KARYAWAN	HASIL PA
1	2023	119	2,97
2	2022	118	2,91
3	2021	117	2,93
4	2020	119	2,92
5	2019	112	2,93

Sumber : Departemen HR & GA PT Ume Persada Indonesia

Hasil data *performance appraisal*, penilaiannya kinerja berdasarkan kemampuan kualitas karyawan, kuantitas kinerja karyawan, ketepatan waktu, komitmen karyawan, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut ini adalah keterangan penilaian mengenai hasil *performance appraisal* :

Tabel. 1.2 Hasil Performance Appraisal Tahun 2019 - 2023

Pencapaian	Poin	Keterangan
A	$APA \geq 3.50$	EXCELLENT
B	$3.50 > APA \geq 3.00$	GOOD
C+	$3.00 > APA \geq 2.50$	FAIR
C	$2.50 > APA \geq 2.00$	ORDINARY
D	$2.00 > APA \geq 1.50$	POOR
F	$1.50 < APA$	FAIL

Sumber : Departemen HR & GA PT. Ume Persada Indonesia

Dari data di atas diketahui bahwa dari data *Performance Appraisal* selama 5 tahun terakhir yaitu pada tahun 2019 hingga 2023. Penilaian kinerja ini digunakan sebagai evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan kemampuan karyawan. Pada tahun 2019 dengan nilai PA sebesar 2,93 yang artinya cukup baik. Pada tahun 2020 dengan penambahan jumlah karyawan dihasilkan nilai PA sebesar nilai PA 2,92 yang artinya cukup baik. Selanjutnya pada tahun 2021 dengan nilai PA 2,93 yang artinya cukup baik. Pada tahun 2022 nilai PA menurun 2,91 dengan keterangan cukup baik dan pada tahun 2023 meningkat sebesar 2,97 dengan predikat cukup baik. Dari hal ini dapat diketahui perusahaan tidak cukup puas dengan kinerja yang dimiliki karyawan yang jauh dari kata sangat baik. Ini menjadi hal yang serius jika karyawan tidak berkembang dalam hal kinerja. Hal ini didukung penelitian Santi *et al* (2021) mengemukakan kinerja karyawan

memiliki pengaruh yang penting dalam jalannya perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan (Ulya *et al.*, 2023).

Faktor lainnya yang dapat meningkat kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berikut ini merupakan data motivasi dalam bentuk *reward* dan tunjangan PT Ume Persada Indonesia :

Tabel 1.3 Reward PT. Ume Persada Indonesia Tahun 2023

No.	Bentuk Reward
1.	Penghargaan Masa Kerja 10 Tahun
2.	Penghargaan Masa Kerja 20 Tahun
3.	Penghargaan Masa Kerja 25 Tahun
4.	Bantuan Pernikahan Karyawan
5.	Bantuan Kematian
6.	Bantuan Kelahiran
7.	Bonus Shutdown (2 tahun sekali, tahun ganjil)
8.	Family Gathering (2 tahun sekali, tahun genap)
9.	Umroh Untuk Karyawan dan Pasangan

Sumber : Departemen HR & GA PT. Ume Persada Indonesia

Tabel 1.4 Tunjangan PT. Ume Persada Indonesia Tahun 2023

No.	Bentuk Tunjangan
1.	Tunjangan Makan
2.	Tunjangan Shift
3.	Tunjangan Area
4.	Tunjangan Hari Raya
5.	Uang Perjalanan Dinas / Per Diem
6.	Tunjangan Penugasan

Sumber : Departemen HR & GA PT. Ume Persada Indonesia

Berdasarkan tabel *reward* dan tunjangan yang telah dilakukan PT. Ume Persada Indonesia pada tahun 2023, perusahaan memberikan beberapa bentuk *reward* dan tunjangan. Berdasarkan tabel *reward* dan tunjangan yang telah dilakukan PT. Ume Persada Indonesia. Untuk *reward* dalam bentuk : penghargaan masa kerja, bantuan pernikahan karyawan, bantuan kematian, bantuan kelahiran, bonus *shutdown*, *family gathering* dan umroh untuk karyawan dan pasangannya.

Dan untuk tunjangan yang diberikan PT. Ume Persada Indonesia dalam bentuk : tunjangan makan, tunjangan shift, tunjangan area, tunjangan hari raya, uang perjalanan dinas dan tunjangan penugasan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Chusnah *et al* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan Goni *et al.*, (2021) yang menyatakan pula bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Ume Persada Indonesia mengadakan program pengembangan karier sebagai bentuk motivasi yang diberikan PT. Ume Persada Indonesia kepada karyawan yang sudah dilaksanakan pada tahun 2023 terlihat pelatihan sudah dijalankan dapat di lihat di tabel 1.5. Berikut ini merupakan data pengembangan karir diantaranya adalah :

Tabel 1.5 Pengembangan Karir PT. Ume Persada Indonesia Tahun 2023

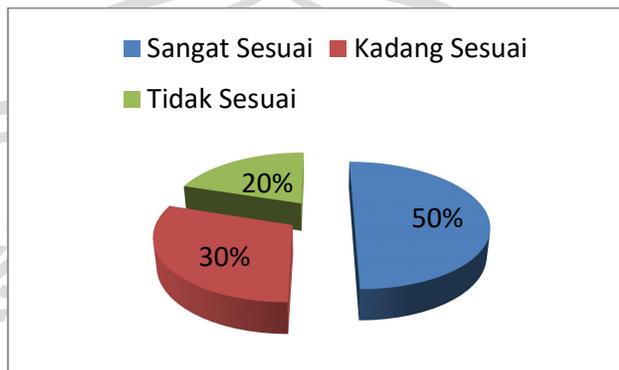
No.	Program Pengembangan Karir
1.	Pelatihan <i>Leadership</i>
2.	Pelatihan ToT (<i>Training of Trainers</i>)
3.	IDP (<i>Individual Development Program</i>)
4.	<i>The Art of Supervision</i>

Sumber : Departemen HR & GA PT. Ume Persada Indonesia

Program pengembangan karier yang sudah dijalankan sebagai bentuk cara memotivasi karyawan. Program yang dijalankan pada tahun 2023 adalah Pelatihan *Leadership*, Pelatihan ToT (*Training of Trainers*), IDP (*Individual Development Program*), dan *The Art of Supervision* tersebut guna untuk meningkat mutu kerja tiap individu karyawan. Program pengembangan karir merupakan bentuk motivasi kepada karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian ini sesuai dengan Sunarto *et al.*, (2020) tentang motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Pamungkas & Winarno (2023) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Peneliti melakukan wawancara dengan 10 orang karyawan per departemen yaitu bagian Departemen Keuangan, Departemen Bisnis & Perencanaan Perusahaan, Departemen HR & GA, Departemen K3, Departemen Refractory,

Departemen Gresik, Departemen Pasuruan dan Departemen Karawang yang dijadikan sampel untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang ada di PT. Ume Persada Indonesia, berdasarkan indikator Sihalohe & Damanik (2024), 10 pertanyaan tersebut melalui indikator : Keputusan terpusat, tugas yang diperinci, subjektivitas pemimpin, pendapat hanya sebagai lip service, dan pengawasan yang ketat. Grafik 1.2 yang memperlihatkan beberapa karyawan menyetujui bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PT. Ume Persada Indonesia adalah gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut:



Sumber : Data diolah peneliti 2024

Grafik 1.2 Hasil Responden Terkait Gaya Kepemimpinan Otoriter

Berdasarkan data grafik diatas dari 10 responden di setiap departemen menyatakan bahwa pernyataan yang diajukan sesuai dengan kenyataan bahwa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. Dari 10 responden di setiap departemen dengan hasil 50% yang artinya mereka setuju bahwa kebijakan kepemimpinan di perusahaan adalah jenis kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahannya yang harus dipatuhi (Wahyuni *et al.*, 2022). Dengan kepemimpinan otoriter yang dapat diterapkan dengan baik dan konsisten, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kepemimpinan otoriter ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga pimpinan tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur (Agiansyah, 2021) Beberapa karyawan merasa kesulitan dalam menyampaikan aspirasi yang ingin dikemukakan oleh karyawan. Karyawan membutuhkan sosok pemimpin yang

mau mendengarkan apa yang menjadi keluhan dan kesulitan karyawan dan karyawan membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan dan menjelaskan apa yang menjadi target dari karyawan (Purba, 2021). Pemimpin juga menerapkan sanksi untuk karyawan PT. Ume Persada Indonesia berikut ini adalah sanksi PT. Ume Persada Indonesia dapat dilihat pada tabel 1.6 Jenis Sanksi sebagai berikut :

Tabel 1.6 Jenis Sanksi PT. Ume Persada Indonesia Tahun 2023

No	Jenis Sanksi
1.	Peringatan Lisan
2.	Surat peringatan pertama
3.	Surat peringatan kedua
4	Surat peringatan ketiga
5.	Surat peringatan pertama dan terakhir
6.	Skorsing
7.	Pemutusan hubungan kerja

Sumber : Departemen HR & GA PT. Ume Persada Indonesia

Berdasarkan data diatas pemimpin PT. Ume Persada Indonesia adalah sosok pemimpin yang tegas dalam membuat kebijakan dan bertindak. Jenis sanksi yang diberikan tentunya untuk menertibkan karyawannya dalam bekerja dan juga agar karyawan disiplin akan peraturan perusahaan. Berikut ini adalah program yang dilaksanakan perusahaan selama 2 tahun yaitu pada tahun 2023 dan 2024 adalah : (1) Pembentukan departemen baru dari tahun 2023, yaitu Departemen Project untuk menggandeng klien-klien baru dimana selama ini PT. Ume Persada Indonesia hanya berfokus di pemeliharaan rutin PT. Smelting di Gresik, PT. CMWI dan PT. IST di Pasuruan, dengan adanya departemen tersebut, PT. Ume Persada Indonesia tidak hanya bergerak dibidang jasa pemeliharaan pabrik tapi juga bergerak di bidang *pure* konstruksi. (2) Pembangunan *workshop* di Gresik harapannya *support* klien perusahaan yang sudah ada, dan sekarang sudah menjadi rekanan langsung PT. Freeport McMoRan Indonesia sejak tahun 2023. (3) Pembelian 3 mesin baru yaitu : Mesin Cutting Laser, Mesin Bending dan Mesin Bubut.

Dari program diatas yang sedang dijalankan oleh pemimpin guna untuk meningkatkan mutu perusahaan. Sebenarnya program yang sedang disiapkan dan dijalankan pemimpin ini menarik dan tentunya untuk meningkat mutu kualitas pekerja dan juga perusahaan. Dalam hasil penelitian Pratiwi (2022), menyatakan seorang pemimpin yang lebih banyak mendengar dan memperhatikan kemampuan

bawahan akan berdampak baik terhadap kemajuan perusahaan. Dalam jurnal internasional, penelitian yang dilakukan Rezha, (2022) Leadership style is a pattern behavior designed in such a way as to integrate organizational goals with individual goals to achieve a certain goals. Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana tujuan setiap individu dan tujuan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan Rezha, (2022) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Mutiya et al., (2022) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain faktor kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlunya pelatihan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan.

Dalam meningkatkan keterampilan karyawan perusahaan membuat program inovasi membentuk departemen baru pada tahun 2023 yaitu PT. Ume Persada Indonesia tidak hanya bergerak dibidang pemeliharaan pabrik tetapi juga bergerak *pure* konstruksi. Dan rencana di tahun 2025 tidak hanya bergerak dibidang jasa dan memulai memproduksi *roller conveyor*. Berikut adalah data pelatihan yang telah dilakukan PT. Ume Persada Indonesia pada tahun 2023 :

Tabel 1.7 Data Pelatihan PT Ume Persada Indonesia Tahun 2023

NO	SUBJECT	NO. OF PARTICIPANTS	
		ESTIMATION	APPROVED
1.	Ahli Muda K3 Konstruksi	1	1
2.	OHC Internal Training (Refreshment)	42	40
3.	Opr Forklift-2	16	6
4.	Overhead Crane 3	5	5
5.	Petugas K3 Ruang Terbatas	2	2
6.	Petugas Peran Kebakaran Kelas D	3	3
7.	Teknisi K3 Listrik	1	1
8.	Teknisi K3 Mesin PTP	1	1
9.	TKBT-1	3	3
10.	Training of Trainers (TOT)	20	-
11.	Individual Development Program (IDP) Batch 1	12	12
12.	Individual Development Program (IDP) Batch 2	22	22

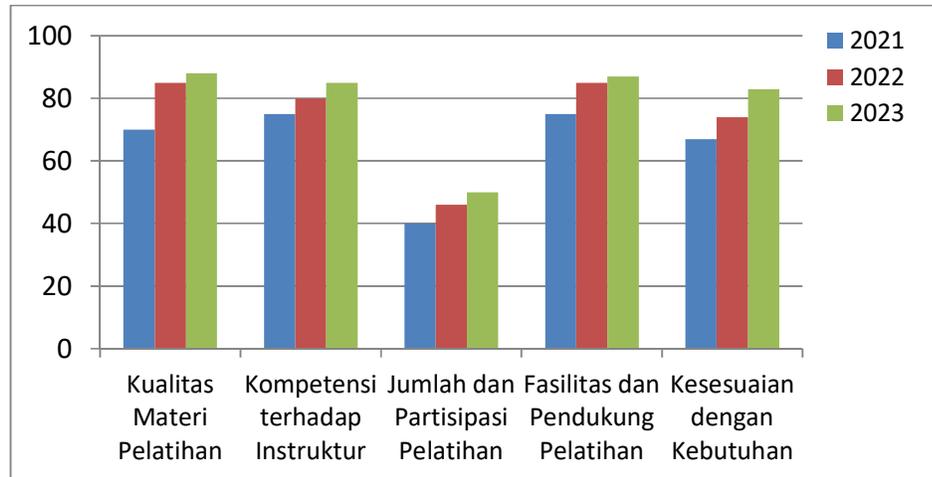
Tabel 1.7 Data Pelatihan PT Ume Persada Indonesia Tahun 2023

NO	SUBJECT	NO. OF PARTICIPANTS	
		ESTIMATION	APPROVED
13.	Pelatihan Mesin Perkakas Konvensional	1	-
14.	PTP (Pesawat Tenaga dan Produksi)	1	-
15.	Pelatihan Juru Ikat (Rigger)	1	-

Sumber : Departemen HR & GA PT. Ume Persada Indonesia

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa perusahaan telah melakukan beberapa pelatihan pada tahun 2023 dan terlihat ada beberapa pelatihan yang belum terlaksana yaitu pelatihan *Training of Trainers (ToT)*, Pelatihan Mesin Perkakas Konvensional, PTP (Pesawat Tenaga dan Produksi) dan Pelatihan Juru Ikat (*Rigger*). Dari 15 pelatihan yang diberikan perusahaan hanya 12 yang telah terlaksana. Dan berdasarkan survei yang telah dilakukan bahwa pelatihan yang akan dilakukan tidak semua karyawan dapat mengikutinya dan ada kategori karyawan yang dapat mengikuti dan tidak terlaksana karena belum adanya analisis kebutuhan. Sudah jalan 1 tahun ini pelatihan tersebut belum diberikan pada karyawan yang sebenarnya pelatihan tersebut sangat penting dan dibutuhkan untuk proyek dan program selanjutnya. Terutama untuk pelatihan perkakas ini sangat dibutuhkan terutama dengan adanya mesin-mesin baru di *workshop*.

PT. Ume Persada Indonesia dalam menjalankan pelatihan ini mengevaluasi berdasarkan kepuasan karyawan pada program pelatihan yang sudah dijalankan melalui 5 indikator kepuasan. Berdasarkan Kirkpatrick , D.L. & Kirkpatrick, J.D “*Evaluating Training Program: The Four Levels*” diantaranya : Kualitas Materi Pelatihan, Kompetensi terhadap Instruktur, Jumlah dan Partisipasi Pelatihan, Fasilitas dan Pendukung Pelatihan dan Kesesuaian dengan Kebutuhan. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik 1.3 mengenai kepuasan pelatihan karyawan selama 3 tahun terakhir sebagai berikut :



Sumber : Departemen HR & GA PT Ume Persada Indonesia

Grafik 1.3 Kepuasan Pelatihan Karyawan Tahun 2021 – 2023

Berdasarkan data diatas selama 3 tahun terakhir, pada tahun 2021 sampai dengan 2023 terlihat bahwa jumlah dan partisipasi karyawan yang mengikuti program pelatihan cenderung sedikit tetapi meningkat di setiap tahunnya. Dari nilai kepuasan pelatihan karyawan PT. Ume Persada Indonesia menunjukkan bahwa di setiap tahunnya untuk kualitas materi, kompetensi terhadap instruktur, jumlah partisipasi pelatihan, fasilitas pendukung pelatihan, dan kesesuaian dengan kebutuhan meningkat di setiap tahunnya. Dan hasil dari observasi dan wawancara dengan departemen HR & GA terkuak bahwa grafik kepuasan pelatihan meningkat di setiap tahunnya itu menunjukkan antusiasme karyawan terhadap pelatihan perusahaan tetapi disisi perusahaan jadwal pelatihan tidak sesuai dengan hari pelaksanaannya dimana jumlah peserta pelatihan tidak sama antara perencanaan yang sudah disetujui dengan aktualnya, dan ini disebabkan oleh dari jumlah karyawan awal yang direncanakan untuk ikut pelatihan akan dipilih lagi oleh manajernya. Dan dari penilaian kepuasan tersebut dapat dijadikan bahan evaluasi perusahaan untuk kedepannya. Dengan upaya memberikan pelatihan yang baik akan memberikan semangat bekerja yang maksimal. Anggoro *et al*, (2020) mengatakan pelatihan merupakan suatu proses untuk menjaga atau meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pratiwi *et al.*, (2023) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung

oleh penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti & Sunardi, (2021) pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan mengalami peningkatan mutu dan kualitas yang baik, perusahaan memberikan suatu pelatihan kerja yang maksimal.

Tabel 1.8. Research Gap

Variabel	Problem	Peneliti Terdahulu
X1 Gaya Kepemimpinan Otoriter	Beberapa karyawan merasa bahwa aspirasinya tidak didengar pimpinan. Mereka kesulitan menjelaskan apa yang menjadi kesulitan dan keluhannya. Kebijakan dan keputusannya sepenuhnya oleh pimpinan.	Wulandari <i>et al.</i> , (2024) “Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Era Pandemi Covid-19” Berdasarkan fenomena yang terjadi di divisi Electronic Facility dan IT, gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan di era pandemi covid-19 ini, kerap kali menimbulkan efek negatif bagi karyawan. Sehingga kondisi ini akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.
X2 Pelatihan Kerja	Beberapa pelatihan yang belum terlaksana karena menghambat kinerja karena adanya mesin – mesin baru di workshop perusahaan	Kosdianti & Sunardi, (2021) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang” Masih rendahnya minat karyawan PT Satria Piranti dalam datang dan mengikuti program pelatihan.
Y Kinerja Karyawan	Penurunan kinerja selama 5 tahun terakhir pada tahun 2019 hingga tahun 2023	

Dari penelitian ini menggunakan motivasi kerja yang digunakan sebagai variabel intervening dan terdapat sejumlah kebaruan melalui motivasi kerja yang

diharapkan mampu memediasi kinerja karyawan dengan menjelaskan hubungan gaya kepemimpinan otoriter dan juga pelatihan. Berdasarkan research gap penelitian ini gaya kepemimpinan otoriter memiliki kelebihan terhadap kinerja yaitu adanya kebijakan dan peraturan yang dapat menertibkan karyawan sehingga karyawan patuh dan disiplin dengan peraturan yang dibuat pemimpin dan juga gaya kepemimpinan otoriter memiliki kekurangan terhadap kinerja yaitu keputusan yang berada ditangan pemimpin sehingga karyawan kesulitan menyampaikan pendapatnya dan sering kali pendapatnya tidak di pertimbangkan oleh pemimpin hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wulandari et al., (2024) bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pada gap pelatihan memiliki kelebihan terhadap kinerja karyawan yaitu dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga kualitas keterampilan yang dimiliki karyawan meningkat dan juga pelatihan memiliki kekurangan terhadap kinerja karyawan yaitu terbatasnya jumlah karyawan yang dapat mengikuti kegiatan pelatihan sehingga tidak semua karyawan dapat meningkatkan keterampilannya dalam bekerja hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kosdianti & Sunardi, (2021) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada gap motivasi kerja terhadap kinerja terdapat kelebihan dan kekurangan, untuk kelebihan motivasi terhadap kinerja adalah pemberian bentuk motivasi seperti penghargaan dapat meningkatkan kerja karyawan serta pemberian bentuk dukungan seperti apresiasi dan memberikan semangat pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi terhadap kinerja memiliki kekurangan apabila pemberiannya tidak dapat memenuhi harapan karyawan dan tidak sesuai maka tidak dapat meningkatkan semangat atau dorongan karyawan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al., (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan diatas dan adanya beberapa gap pada penelitian – penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam tentang “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Pelatihan**

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Di PT. Ume Persada Indonesia. ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dihasilkan rumusan masalah dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia ?
2. Apakah Pelatihan Karyawan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia ?
3. Apakah Gaya kepemimpinan Otoriter berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada PT. Ume Persada Indonesia ?
4. Apakah Pelatihan Karyawan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada PT. Ume Persada Indonesia ?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia ?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada PT. Ume Persada Indonesia ?
7. Apakah Pelatihan Karyawan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada PT. Ume Persada Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia.
2. Pelatihan Karyawan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia.
3. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada PT. Ume Persada Indonesia.

4. Pelatihan Karyawan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada PT. Ume Persada Indonesia.
5. Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia.
6. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada PT. Ume Persada Indonesia.
7. Pelatihan Karyawan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada PT. Ume Persada Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam perencanaan dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada perusahaan yang berfokus pada kinerja karyawan terutama gaya kepemimpinan otoriter, pelatihan karyawan dan motivasi kerja.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Pelatihan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis :
 - a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi oleh PT. Ume Persada Indonesia dalam pengambilan keputusan maupun penerapan strategi yang efektif untuk mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
 - b. Bagi PT. Ume Persada Indonesia penelitian ini dapat dijadikan catatan untuk koreksi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.