

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam melakukan peningkatan sumber daya yang dimiliki perusahaan, perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia yang dimiliki, karena dengan melakukan pengelolaan yang baik maka akan dapat meningkatkan produktifitas seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber manusia dilakukan secara apa adanya maka kinerja perusahaan akan mengalami kemerosotan. Sumber daya yang bekerja dalam suatu perusahaan adalah individu-individu yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa efektifitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu sendiri menurut (Prasetyo,2013:1).

Pelatihan menurut Harris (2013) mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan rencana organisasi untuk meningkatkan tingkat kekompakan pegawai. Hal ini sangatlah penting karena adanya perubahan pada tempat kerja dan angkatan kerja, menjaga persaingan dan memperbaiki produktivitas kerja. Menurutnya kesuksesan suatu Training ditentukan oleh realisasi Trainers, banyaknya pelajaran yang diterima, perubahan keprilaku dalam bekerja dan hasil yang konkrit. Pelatihan sangat dibutuhkan mengatasi perubahan-perubahan tersebut secara efektif, Pelatihan bisa diartikan merupakan suatu usaha untuk menyiapkan pegawai berkemampuan agar menjadi lebih kompeten, lebih terampil lebih berwawasan

luas, dan lebih berani menghadapi persaingan dengan tujuan memberikan hasil jangka panjang (Anfuso,2009). Belajar adalah proses perubahan struktur kognitif. Apabila seseorang belajar, maka dia akan bertambah pengetahuannya. Manifestasi perbuatan belajar akan nampak dalam perubahan kebiasaan, kerampilan, berpikir asosiatif dan daya ingatan meningkat, berpikir yang rasional, sikap inhibisi, apresiasi, tingkah laku efektif (Robbins,2012). Dari hasil penelitian Morris (2012) diperoleh hasil bahwa pelajaran mempunyai hubungan kreatifitas intelektual, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan atau orientasi training mempunyai pengaruh terhadap peningkatan intelektual.

Orientasi training merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pengetahuan dan pelatihan individual maupun Team sehingga dapat mencetak pegawai atau karyawan yang bisa berkompeten di bidangnya dengan peningkatan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan sehingga mampu berkembang baik secara individu maupun organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka pimpinan akan dapat memperhatikan kinerja karyawan. Menurut Singodimejo (dalam Edy Sutrisno,2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan adanya disiplin kerja maka pimpinan akan bisa memperhatikan serta memonitor efisiensi kerja karyawan.

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin

adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok.

Amar (2014) menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi sehingga target yang diberikan perusahaan dapat tercapai. Pemimpin yang berorientasi pada tugas memberikan pengarahan dan melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya untuk memastikan bahwatugas yang dilakukan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan, Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan kan menghasilkan produktivitas tinggi.

Efisiensi kerja faktor yang mempunyai peranan penting di dalam berbagai macam kegiatan organisasi. sehingga hal tersebut sangat perlu diperhatikan dan diusahakan pencapaiannya dengan sungguh-sungguh. Efisiensi kerja tidak hanya tercermin dari hasilnya saja akan tetapi tercermin juga daripemanfaatan biaya dan waktu yang lebih hemat. Efisiensi kerja bagi organisasi maupun perusahaan merupakan hal yang mutlak untuk terus diusahakan dengan berbagai cara. Efisiensi kerja merupakan ukuran terhadap prestasi organisasi maupun perusahaan. Perusahaan maupun organisasi yang belum efisien berarti belum sukses dan organisasi maupun

perusahaan masih menghadapi masalah. Hal tersebut tentunya menjadi pekerjaan rumah yang harus diselesaikan. Upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah dengan cara menelusuri faktor-faktor yang berhubungan dan diduga sebagai faktor penyebab munculnya masalah tersebut.

Efisiensi adalah melakukan pekerjaan dengan benar (doing things right), sedangkan efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (doing the right things) Peter Drucker (T. Hani Handoko,2014). Efisiensi merupakan salah satu parameter kinerja yang secara teoritis mendasari seluruh kinerja organisasi. Kemampuan menghasilkan output yang maksimal dengan input yang ada adalah merupakan ukuran kinerja yang diharapkan. Efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan. Suatu aktifitas dapat dikatakan efisien apabila memperoleh hasil yang sama dengan aktivitas lain tetapi sumber daya yang digunakan lebih sedikit (Antya Sukmawati,2013).

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar adalah pengertian lain dari efisiensi kerja. Ini merupakan konsep matematik, atau perhitungan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input). Seorang yang dapat bekerja secara efisien adalah seseorang yang mendapatkan hasil pekerjaan (output) yang lebih tinggi (hasil, produktivitas, performance) dibandingkan dengan modal yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan tersebut (tenaga, bahan, uang, mesin dan waktu). efisiensi kerja menjadi sarana untuk mencapai tujuan organisasi, efisiensi yang tinggi diinginkan oleh manajemen agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai efektivitas yang tinggi juga (Wantania, Yohana I. & Lapian, Stanss L.H. V. Joyce,2015). Variabel efisiensi kerja pegawai dapat diukur melalui indikator

sebagai berikut: (1) Pemakaian pemikiran termudah; (2) Pemakaian tenaga teringan; (3) Pemakaian waktu tercepat; (4) Pemakaian ruang terdekat; (5) Pemakaian benda termurah.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan tersebut diatas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Orientasi Training, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efisiensi kerja karyawan pada PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah orientasi training berpengaruh secara simultan terhadap Efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya?
4. Apakah orientasi training, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersamaan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian pengaruh orientasi training, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa orientasi training karyawan berpengaruh secara simultan terhadap efesiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.
2. Untuk menganalisa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efesiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.
3. Untuk menganalisa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap efesiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.
4. Untuk menganalisa pengaruh orientasi training, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersamaan terhadap efesiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat :

1. Aspek akademis  
Untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada diobjek penelitian (perusahaan) dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hazanah perbendaharaan penelitian di STIE Mahardhika Surabaya.
2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan  
Sebagai pengetahuan tentang Orientasi Training, Disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Efisiensi kerja Karyawan.
3. Aspek praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan terhadap pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada.