

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Trainer (MT) merupakan *tools* yang dipakai dalam sebuah *office* dalam kegiatan *employee hiring* dalam rentang waktu tertentu. Didalam Manajemen Trainer (MT) diharapkan karyawan baru ditempatkan dalam posisi strategis oleh sebuah perusahaan dalam mengenal lingkungan internal yang berisikan sumber daya manusia didalamnya. *Manajemen trainer office* memiliki manfaat (*benefit*), *jobdesk*, *responsibility*, *teamwork*, hingga *talent* yang bertujuan menciptakan *employee engagement*. Sistem *hiring* inipun biasanya dikelola oleh divisi HRD dengan melewati berbagai test sesuai dengan *standar operation prosedure (SOP)* office masing masing. Dalam hal ini perusahaan biasanya melakukan pembagian kelompok kecil (*small group*), yang bertujuan untuk melakukan *brainstroming*, *problem solving* yang disupervisi oleh *seorang supervisor*. *Supervisor* adalah salah satu dari level manajerial yang juga memiliki atasan didalamnya, yang menuntut seorang karyawan baru mematuhi *standard operations of procedure (SOP)* hingga jam *operasional office*. Sehingga kelompok kecil inilah membutuhkan komunikasi yang intens, baik dalam hal internal maupun eksternal, dimana biasanya eksternal mempengaruhi internal sebuah kelompok. Komunikasi dalam sebuah perusahaan adalah bertemunya seperangkat kelompok kerja bagai sebuah mesin yang memiliki visi misi yang sama, akuntabilitas, loyalitas hingga profesionalitas. Namun sayang, *MT Office* masih belum dipakai dan dikelola dengan baik karena minimnya pengalaman dan

motivasi karyawan baru, hingga keterbukaan karyawan baru dengan supervisor dalam menciptakan *employee engagement* itu sendiri. Komunikasi dipergunakan untuk menciptakan *mutual understanding*, tidak hanya sekadar *benefit each other*.

Detail permasalahan yang dapat ditemukan tentang MT Office yakni tidak selalu memiliki efektivitas untuk diterapkan dalam perusahaan a,b,c apalagi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan *non experience* biasanya mudah collapse dengan *pressure*, hingga hubungan yang tidak terjalin dengan baik, dan dalam kenyataannya menjalin hubungan baik itu lebih penting daripada pekerjaan itu sendiri. Internal dalam diri karyawan dipengaruhi oleh lingkungan eksternalnya, misalnya, kemacetan lalu lintas yang membuatnya terlambat dalam menepati jam kantor, kondisi keluarga hingga keuangan keluarga, serta hal *random* lainnya. Ini yang menjadikan penelitian ini memiliki urgensi untuk layak diteliti dan diobservasi secara mendalam, tidak hanya menggunakan tafsiran, namun juga dengan angka angka secara kuantitatif.

Pentingnya permasalahan ini terutama dalam sekop lapangan pekerjaan di Indonesia, antara lain di Indonesia sendiri pekerjaan yang sangat strategis dan menampung minta yang sangat tinggi adalah BUMN dan CPNS. CPNS tiap 2 tahun sekali membuka jutaan posisi strategis bagi *fresh graduate* dengan membatasi usia pelamar 35 tahun, sama halnya dengan BUMN dengan batasan usia yang lebih sempit maksimal 27 tahun. Pendekatan yang dilakukan adalah karyawan yang telah berhasil melalui fase *MT Training* selama kurun waktu tertentu, bagaimana ia mengelola *pressure* atasan, mengelola stress, hingga berhasil menunaikan jobdesk dengan saling terhubung dengan rekan dan koleganya. Baik secara teoritis, harapan dan kenyataan atau biasa disebut gap

tentu akan ditemukan, serta secara praktis, menjadikan pengalaman menjadi standar seseorang dalam membentuk *ability* dan *responsibility* yang dapat membentuk *character* dan *personality* seseorang sesuai dengan *talent*, bidang dan *experiencenya*.

Argumen diatas diperkuat penulis dengan literatur, jurnal ilmiah terbaru (*state of art*) yang akan diperjelas didalam paragraf dibawah ini. Menurut hasil penelitian Meindro Waskito dan Maelani Indah Kartini (2021) yang dirilis KINERJA, terdapat signifikansi, motivasi (x) terhadap produktivitas (y) diperusahaan (z) walaupun pengaruhnya tidak kuat, melainkan sedang dan lemah. Selain itu, menurut hasil penelitian Ryani Dhyan Parashakti (2021) yang dirilis Jebma, motivasi (x) hanya mendorong agar mau bekerja secara optimal. Namun juga dipengaruhi oleh variabel lainnya dalam membentuk produktivitas kerja (y), yakni lingkungan kerja (x2) dan pelatihan kerja/training (x3). Nah menariknya variabel pelatihan kerja/training berpengaruh signifikan dan positif dengan produktivitas. Penelitian ini menawarkan variabel lainnya yang dianggap baru dan menarik dengan tetap menggunakan pelatihan/MT Training (x1) dan menambahkan gaya kepemimpinan (x2) dan komunikasi kelompok kecil (x3). Penelitian ini memang membantah variabel motivasi, yang mana motivasi dianggap ada dalam diri seorang karyawan, bukan berada dalam eksternal karyawan itu sendiri (*self-motivated*).

Penelitian ini bertujuan untuk untuk menjelaskan apakah variabel (x1) (x2) (x3) diperusahaan (z) memiliki kadar hubungan yang kuat/sedang/lemah dalam membentuk produktivitas karyawan (y) sebagai *novelty*. Penelitian ini memakai komunikasi kelompok kecil (x3) sebagai *variabel*

interviening. Penelitian ini tentu memiliki kekurangan, dalam lembaran pertama ia tidak diperkuat dengan data primer dan data sekunder, alih alih karena penetapan judul. Judul memang mencerminkan topik dan isi dari penelitian, padahal judul bukanlah harga mati selama proses penyusunan proposal dan proses penelitian berlangsung, sudah terjadi perubahan redaksional pada judul. Penelitian ini berkonsentrasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan memakai teori teori MSDM modern yang relevan.

Penelitian ini mengharapkan program MT dapat dimanfaatkan dengan baik dan dirasakan dengan baik oleh civitas akademika diseluruh Indonesia. Apapun profesi, jenjang karier, program MT memiliki benefit dalam upaya menumbuhkembangkan karakter dan sumber daya manusia yang cemerlang bagi masa depan Indonesia yang lebih baik. Karier bukanlah tentang uang, gaji, insentif, dan hal material lainnya, karier adalah tentang mendapatkan lingkungan pekerjaan yang nyaman, teman yang perhatian, atasan yang terbuka serta doa dan harapan bagi sesama.

1.2. Rumusan Masalah

MT Training tidak sekadar pelatihan,, MT Training lebih dari itu. Perusahaan mengundang tenaga eksternal untuk memperbaiki internal. MT Traing sering dianggap tidak berhubungan dengan produktivitas seseorang. Seseorang yang terlatih dan berpengalaman akan sangat baik dalam mengelola dirinya sendiri dan berkontribusi bagi perusahaan, namun bagi karyawan baru yang belum memiliki *mindset* yang tepat, MT Training sering menjadi pressure karena hubungan dengan Supervisor dan kolega yang tidak baik. Karyawan baru

harus memprioritaskan supervisor dan dapat meminta *jobdesk*, serta segala macam rasa ketidaktahuannya. Sehingga rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah ada "Hubungan antara Penggunaan Management Trainee (MT) terhadap Produktivitas Karyawan ?"
2. Apakah ada "Hubungan Gaya Leadership Supervisor" terhadap "Produktivitas Karyawan ?"
3. Apakah ada "Hubungan Komunikasi Kelompok Kecil" Terhadap Produktivitas Karyawan ?"

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan pada dasarnya merupakan pernyataan tentang apa yang menjadi harapan, atau sesuatu yang ingin diketahui oleh peneliti.

1. Untuk mengetahui Hubungan Penggunaan Management Trainee (MT) Terhadap Produktivitas Karyawan
2. Untuk Mengetahui Hubungan Gaya Leadership Supervisor Terhadap Produktivitas Karyawan
3. Untuk Mengetahui Hubungan Komunikasi Kelompok Kecil Terhadap Produktivitas Karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Seandainya dalam penelitian, tujuan dapat tercapai dan rumusan masalah dapat dipecahkan secara tepat dan akurat, maka apa manfaatnya secara praktis maupun secara teoritis. Kegunaan penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan membantu mengatasi, memecahkan dan

mencegah masalah yang ada pada objek yang diteliti. Kegunaan hasil penelitian terhubung dengan saran-saran yang diajukan setelah kesimpulan.

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat atau apa gunanya hasil penelitian nanti.

Dengan kata lain, data (informasi) yang akan diperoleh dari penelitian tersebut akan dimanfaatkan untuk apa, dalam rangka pengembangan program/aplikatif. Dari segi ilmu, data atau informasi yang diperoleh dari penelitian tersebut akan mempunyai kontribusi apa bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

1.4.1. Manfaat Teoretis

Secara teoritis memberikan pandangan penelitian dengan teori manajemen yang sudah ada dan menemukan paradigma baru atas penemuan penemuan didalam lapangan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis memberikan sumbangsih kepada Universitas Labuhan Batu dalam pengabdian dibidang penelitian melalui bentuk publikasi jurnal berskala nasional maupun internasional serta berkontribusi dalam memberikan pandangan pada MT Training bagi calon karyawan baru diperusahaan.

1.5. Defenisi Operasional & Defenisi Konseptual

Defenisi Konseptual

Penggunaan Management Trainee : Pelatihan yang dilakukan oleh seorang

manajer trainee yang bertujuan untuk mengelola Sumber Daya Manusia karyawan baru dan juga menelusuri minat, bakat, jobdesk, hingga kualifikasi sesuai dengan pendidikan dan pengalaman dalam rentang waktu tertentu. Biasanya dikelola oleh divisi Human Resources untuk mempertemukan karyawan baru dengan berbagai level manajer didalamnya.

Gaya Leadership Supervisor : Gaya kepemimpinan merupakan rancangan

perilaku yang mengintegrasikan tujuan organisasi dan individu guna mencapai tujuan. keberhasilan kepemimpinan bukan terletak pada gaya a,b, atau c melainkan pada gaya kepemimpinan yang dimana mempunyai kemampuan berperilaku yang menyesuaikan

situasional.

Komunikasi Kelompok Kecil :Merupakan sekumpulan orang yang secara intensif merancang *brainstorming*, *problem solving*, hingga *focus group discussion* dan memiliki visi dan misi yang sama, saling mengenal dan produktif.

Defenisi Operasional

Penggunaan MT Office Training

- Kepatuhan dalam mengikuti *Standar Operation of Procedure* didalam kantor
- Pengetahuan dalam mengambil dan melaksanakan *jobdesk*
- Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan didalam kantor