

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Pada era globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 yang kini sedang berjalan, teknologi dan informatika berkembang pesat mempengaruhi dunia bisnis bahkan kehidupan personal. Dimana proses produksi berjalan dengan menggunakan internet sebagai penopang utama. Semua obyek dilengkapi dengan teknologi yang dibantu sensor sehingga mampu berkomunikasi sendiri dengan sistem teknologi informasi. Semua organisasi pasti menghadapi peluang sekaligus tantangan tersebut. Organisasi dituntut untuk mengikuti dan menyesuaikan diri secara dinamis dengan penuh inovasi. Organisasi juga harus tanggap dan introspeksi diri sehingga mampu mendeteksi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang berdaya saing sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas usahanya.

Dalam menghadapi persaingan global dan Revolusi Industri 4.0, perusahaan memerlukan kinerja tinggi yang mampu menjawab semua tantangan tersebut. Sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat strategis. Sumber daya manusia merupakan modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Sebab keberhasilan perusahaan bukan hanya dari kemajuan teknologi dan permodalannya saja. Oleh karenanya, sumber daya manusia dituntut untuk berfikir kreatif, kerja cepat dan tepat agar menjadi pribadi

yang mampu bersaing. Sehingga mampu menghasilkan performa kerja atau kinerja yang baik.

Secara konseptual, peneliti menduga bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, antara lain: faktor Pelatihan Kerja dan Kompetensi. Kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk memudahkan perusahaan melihat hasil kerja karyawan, maka dapat dilakukan penilaian kinerja. Dalam hal ini perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2009) mengatakan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pelatihan;
2. Kemampuan; dan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

PT. Salco merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri alas kaki (outsole) yang berdiri sejak tahun 2013. Salah satu misi dari perusahaan ini adalah menciptakan produk dengan kualitas ekspor. Produk PT. Salco diproduksi dengan menggunakan bahan baku dan teknologi yang diimpor dari negara Taiwan.

Selama satu tahun terakhir kinerja PT. Salco mengalami fluktuasi (naik turun) cenderung rendah, sekilas menandakan bahwa ada permasalahan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak mampu mencapai target pasar. Sebagaimana dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1

## Target Dan Realisasi Produksi PT. Salco Tahun 2018

BULAN	TARGET PRODUKSI	PERMINTAAN PASAR	REALISASI PRODUKSI		REALISASI PASAR		RETUR	
			PSG	%	PSG	%	PSG	%
1	2	3	4	5= 4:2	6= 4-8	7= 6:3	8	9= 8:4
1	110.000	115.000	105.690	96%	93.814	82%	11.876	11%
2	105.000	110.000	102.883	98%	92.915	84%	9.968	10%
3	85.000	90.000	80.521	95%	72.541	81%	7.980	10%
4	110.000	115.000	108.095	98%	97.097	84%	10.998	10%
5	140.000	145.000	121.440	87%	108.445	75%	12.995	11%
6	50.000	60.000	45.859	92%	42.413	71%	3.446	8%
7	145.000	155.000	141.240	97%	127.250	82%	13.990	10%
8	80.000	85.000	78.984	99%	72.461	85%	6.523	8%
9	115.000	120.000	111.348	97%	99.427	83%	11.921	11%
10	110.000	120.000	105.336	96%	95.344	79%	9.992	9%
11	115.000	120.000	110.437	96%	101.348	84%	9.089	8%
12	135.000	140.000	123.350	91%	112.656	80%	10.694	9%
RATA-RATA			102.932	95%	92.976	81%	9.956	10%

Sumber: Bagian PPIC PT. Salco, diolah

Berdasarkan tabel 1.1 diuraikan sebagai berikut:

- Bahwa rata-rata realisasi produksi PT Salco per bulan selama 1 tahun 2018 hanya mampu memenuhi target sebesar 95%;
- Realisasi produksi rata-rata per bulan pada tahun 2018 hanya mampu memenuhi permintaan pasar sebesar 81%;
- Kualitas produksi tidak dapat memenuhi standar permintaan pasar, terbukti dengan adanya produk *retur* rata-rata per bulan sebesar 10%

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak dapat memenuhi target dan standar yang ditetapkan perusahaan. Disamping itu berdasarkan data yang kami peroleh sebagaimana pada tabel diatas, ternyata

perusahaan juga tidak selalu dapat memenuhi permintaan pasar. Data ini juga didukung dengan hasil wawancara peneliti, bahwa produk yang dihasilkan karyawan masih terdapat kerusakan atau cacat sehingga produk tersebut di *retur* atau dikembalikan oleh *customer*. Disamping itu pengelolaan waktu kerja karyawan PT. Salco masih belum maksimal, sehingga sering terlambat baik saat produksi maupun pengiriman.

Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi target produksi dan permintaan pasar tersebut, diduga karena aspek sumber daya manusianya, dan menurut peneliti yaitu faktor Pelatihan Kerja dan Kompetensi.

Pelatihan pada dasarnya adalah kegiatan yang sengaja dilakukan dalam periode tertentu dengan memberikan bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan lebih baik atau bahkan menjadi profesional. Pelatihan kerja dapat memberikan aspek-aspek penyegaran, meliputi: keilmuan, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Menurut Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti (2017) Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Dengan demikian pelatihan pada dasarnya akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, PT. Salco melaksanakan pelatihan dengan menggunakan metode *on the job training*. Namun pelatihan ini, tidak terlaksana secara optimal. PT. Salco kurang memperhatikan kegiatan pelatihan kepada karyawannya. Padahal pelatihan kerja sangat penting dan perlu untuk

diterapkan. Melihat kondisi karyawan yang baru direkrut, peneliti menduga bahwa mereka belum terlatih untuk bekerja. Karyawan langsung diterjunkan pada bidang pekerjaan yang ditentukan tanpa diberikan pelatihan (*training*) terlebih dahulu. Sehingga hasil yang diperoleh menjadi tidak berkualitas (cacat atau rusak).

Dugaan faktor yang kedua yaitu “Kompetensi”. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menjalankantugas atau pekerjaan yang dibebankan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dikatakan berkompeten apabila seseorang memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan kemampuan rata-rata atau biasa. Menurut Margaret Dale dalam Sudarmanto (2014) Kompetensi adalah dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia C. Dusauw, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peneliti menduga bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa karyawan masih belum mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, terbukti dengan masih adanya produk yang di kembalikan oleh pihak *customer (return)*. Disamping itu, berdasarkan hasil wawancara peneliti menurut HRD, kompetensi karyawan masih belum memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini ditandai dengan karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, rata-rata karyawan

memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja; Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya masih minim, terbukti dengan kebiasaan menunggu diberi intruksi secara terus-menerus; Kerjasama tim pada bagian produksi masih belum maksimal, memiliki sifat ketergantungan tinggi terhadap sesama karyawan bisa dikatakan kurang kompak dalam bekerja, sehingga waktu yang digunakan tidak efektif.

Selain itu terlihat dari kualifikasi karyawan pada saat proses seleksi kurang diperhatikan, maka otomatis karyawan yang direkrut masih belum mencerminkan karyawan yang kompeten. Rata-rata kualifikasinya dari lulusan SMK dengan jurusan yang bukan bidangnya. Akibatnya, kompetensi yang dimiliki masih minim. Disamping itu juga terdapat karyawan yang masih fresh graduate, tentunya belum memiliki pengalaman kerja. Sehingga pengetahuan mereka masih minim akan dunia pekerjaan dan kurang memadai untuk diperkerjakan. Hal ini dapat diperjelas dengan data sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Perbandingan Jabatan dan Kualifikasi dengan**  
**Pendidikan dan Pengalaman Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Salco**

STANDARD				RIIL		
JABATAN	KUALIFIKASI			KENYATAAN		
	PENDIDIKAN	PENGALAMAN	JUMLAH	PENDIDIKAN	PENGALAMAN	JUMLAH
OPERATOR PRODUKSI	SMK TEKNIK MESIN	OPERATOR MESIN	26	SMK TKJ	-	6
				SMK TKR	BENGGEL	9
				SMK OTOMOTIF	BENGGEL	11
PRESS BAHAN	SMK TEKNIK MESIN	OPERATOR MESIN	7	SMK PEMASARAN	TOKO	2
				SMK TKR	OPERATOR	2
				SMK OTOMOTIF	SOPIR	3
QUALITY CONTROL	SMK SEDERAJAT	QUALITY CONTROL	9	SMK AKUNTANSI	KOPERASI	2
				SMK AKUNTANSI	JAHIT	3
				SMK PERKANTORAN	QUALITY CONTROL	3
CUTTING (PEMOTONGAN)	SMK SEDERAJAT	CUTTING (PEMOTONGAN)	7	SMK AKUNTANSI	PACKING	3
				SMK PERKANTORAN	JAHIT	4

Sumber: HRD PT. Salco

Keterangan:

SMK TKJ : SMK Teknik Komputer Jaringan

SMK TKR : SMK Teknik Kendaraan Ringan

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa kualifikasi karyawan mayoritas tidak memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Antara standar kualifikasi yang ditetapkan dengan kenyataan memiliki perbedaan yang jauh.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.SALCO”***.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Salco.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Salco.

## **1.4 BATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan bagian produksi dan bukan keseluruhan karyawan. Melalui penelitian ini, digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi yang mengalami fluktuatif (naik turun) cenderung rendah.

## **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti dan peneliti selanjutnya terkait ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terkait dengan pelatihan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan perbaikan atau perkembangan perusahaan terkait dengan pelatihan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.