

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan mempunyai arti penting bagi terwujudnya tingkat produktivitas yang tinggi, tentunya tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan karyawan saja tetapi juga dukungan sumber daya organisasi lainnya. Namun demikian pengembangan potensi karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan memiliki arti strategis bagi perusahaan. Kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produk yang dihasilkan. Kompetensi karyawan bisa dilihat dari latar belakang Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Sikap (*Attitude*).

Salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kompetensi dan sekaligus produktifitas karyawan adalah “pelatihan kerja”. Pelatihan kerja, terutama bagi karyawan baru sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Disamping itu untuk mempertahankan kemampuan karyawan, perusahaan seringkali juga memberikan pelatihan kerja yang sifatnya “penyegaran” (*refreshing*). Jadi pelatihan merupakan aspek yang penting dan harus mendapatkan perhatian bagi perusahaan.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Raharjo (2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten

Pati) yang menunjukkan bahwa secara serempak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan, pengalaman, pelatihan terhadap kompetensi.

Dengan demikian, pelatihan kerja dapat mempengaruhi kompetensi serta peningkatan produktifitas kerja karyawan. Semakin kompeten karyawan hampir pasti produktifitas kerja semakin meningkat. Menurut Sedarmayanti (2009) Produktivitas adalah “keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang”. Para karyawan perlu mengetahui bagaimana mereka bekerja agar mampu memperkirakan jumlah usaha yang akan mereka hasilkan dimasa mendatang. Adanya penetapan jalur-jalur karir memungkinkan para pegawai untuk melihat kedepan.

CV. Putra Putri, sebuah perusahaan yang memproduksi mainan anak, berada di Jl Candi Indah, Perumahan Candi Indah Blok G No.4, Jombang, setiap bulan telah mampu memproduksi hingga 513 jenis mainan edukatif untuk anak di usia emas (*golden age*),0-4 tahun. CV Putra Putri menampung pekerja yang sebagian besar dari warga sekitar, ditambah beberapa pekerja mantan karyawan PT Mentari Toy's. CV Putra Putri Jombang banyak mendapat penghargaan dan menjadi contoh pembuatan alat edukatif yang ramah lingkungan, memperhatikan aspek kesehatan, dan tidak membahayakan untuk anak balita.. Selama ini karyawan dituntut bekerja keras demi menghasilkan produktivitas yang di inginkan. CV Putra Putri Jombang menargetkan kepada karyawannya untuk menciptakan empat jenis

mainan baru setiap bulan. Dalam hal ini kompetensi karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktifitas kerja tersebut.

Kompetensi karyawan dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya haruslah mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan informasi dari pihak perusahaan, target produksi masih belum terpenuhi secara optimal. Pimpinan perusahaan menduga Hal ini dikarenakan rendahnya kompetensi karyawan, antara lain karena pengetahuan yang kurang, pemahaman terhadap pekerjaan yang kurang secara teknis dan kurang menguasai peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu karena kurangnya pengalaman, pendidikan dan *training*.

Kompetensi seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Menurut Sutrisno (2009) Kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Selama ini CV Putra Putri Jombang telah memproduksi 513 jenis mainan edukatif yang terbuat dari bahan kayu, yang biasa disebut Alat Permainan Edukatif (APE), antara lain : Boneka Jari, Puzzle, Kotak Alfabet, Kartu Lambang Bilangan, Kartu Pasangan, Puzzle Jam, Loto Warna. Berdasarkan hasil observasi data permintaan konsumen sebagaimana terlihat pada table 1.1. dibawah ini.

Tabel 1.1.
Permintaan konsumen pada CV. Putra Putri
Tahun 2017

No.	Bulan	Permintaan produk (Set)	Prosentase (%) perubahan
1.	Januari	3.500	-
2.	Februari	3.700	5,7
3.	Maret	3.750	1,4

Sumber: CV Putra Putri Jombang, 2017

Berdasarkan data permintaan konsumen tersebut diketahui adanya penurunan produktifitas karyawan yang diduga menjadi penyebab tidak tercapainya target realisasi produksi. Berdasarkan hasil penilaian produktifitas karyawan dilihat dari realisasi produksi sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Data produksi CV Putra Putri
Tahun 2017

No.	Bulan	Target (Set)	Realisasi (Set)	Prosentase (%)	Produk Reject (Set)	Prosentase (%)
1.	Januari	3.500	3.500	-	320	9 %
2.	Februari	3.700	3.380	91,4	3376	10 %
3.	Maret	3.750	3.320	88,5	374	11,3%

Sumber: CV Putra Putri Jombang, 2017

Berdasarkan tabel 1.2. Diketahui produksi CV Putra Putri Jombang selama bulan Januari – maret terjadi penurunan realisasi produksi dari target yang ditetapkan perusahaan dan terjadi peningkatan produk yang cacat/produk reject. Hal ini menunjukkan belum optimalnya produktifitas kerja karyawan. Penurunan produktifitas kerja karyawan bagian produksi CV Putra Putri Jombang sebagaimana pada tabel 1.2 di atas dan hasil wawancara

dengan karyawan rendahnya tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan. Dan rendahnya kompetensi karyawan ini bisa jadi karena kurangnya kegiatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, hal ini tidak sesuai dengan misi perusahaan yang pertama, yakni “meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan-pelatihan”. Pelatihan pada CV Putra Putri Jombang hanya diberikan satu tahun sekali sehingga kompetensi karyawan kurang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Slamet Raharjo (2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). Hasilnya membuktikan bahwa Kemampuan Kerja, Pengalaman, Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kompetensi Kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa karyawan belum bisa sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal dan dugaan peneliti ada hubungan dengan **Pelatihan kerja** dan **Kompetensi** karyawan yang belum maksimal. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel pelatihan kerja, kompetensi dan produktifitas kerja karyawan dengan judul **“Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Putra Putri Jombang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?
4. Apakah kompetensi memediasi pengaruh antar pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan kompetensi memediasi pengaruh antar pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang diajukan diatas, maka manfaat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan Sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait Pelatihan kerja, Kompetensi karyawan dan Produktifitas kerja.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi CV. Putra Putri sebagai bahan evaluasi dan analisa terkait Produktifitas kerja yang berhubungan dengan Pelatihan kerja dan Kompetensi karyawan.