

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan melaksanakan dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan. Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya lainnya yang ada di dalam perusahaan. Kuatnya posisi manusia dalam perusahaan melebihi sumber daya lainya seperti material, metode, mesin, dan uang. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengembangkan SDM yang merupakan komponen terpenting dalam perusahaan sebagai sumber produktif potensial yang akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mengetahui sejauh mana perusahaan telah mencapai tujuannya perlu dilakukan penilaian dan evaluasi kinerja. Kinerja karyawan adalah hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang merupakan

aset terpenting perusahaan serta otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2012:7) kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan yang bersangkutan dengan kualitas dan kuantitas seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan sudah memahami bagaimana dia harus melakukan pekerjaannya. Dalam kasus seperti ini perusahaan biasanya akan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya. Sejalan dengan Rivai (2004) yang menyatakan perusahaan melakukan pendidikan dan

pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan.

Menurut Dressler (2015:284) pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dalam konteks ini merupakan media untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan terhadap karyawan guna meningkatkan kinerja agar sejalan dengan standart kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sejalan dengan pendapat Sudarmanto (2009) bahwa pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan diharapkan karyawan mampu bekerja secara produktif, efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan nantinya diharapkan mampu mencapai standart kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Rivai,2009). Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja ini didukung

dengan adanya penelitian yang dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Lesmana (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Reality Indonesia.” yang menemukan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hal serupa juga terdapat dalam penelitian Pangarso dan Mulyaningsih (2014) yang berjudul “*Effect of Training on Employee Performance at Electronics State Owned Company in Bandung.*”

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya maka secara langsung akan menghasilkan kinerja yang baik. Apabila perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari karyawan maka perusahaan juga perlu memperhatikan dari segi kepuasan kerja karyawannya, karena apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka akan berdampak baik pada peningkatan kinerjanya. Robbins dan Judge (2015:46) berpendapat kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari seorang karyawan tentang suatu pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi pada karakteristik pekerjaan tersebut. Seseorang yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka perasaan positifnya juga tinggi, begitupun sebaliknya. Luthans (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting.

Hubungan dari kepuasan kerja terhadap kinerja ini didukung oleh adanya penelitian yang dilakukan oleh Berliana *et al.* (2018) yang berjudul “*The Model of Job Satisfaction and Employee Performance.*” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terkait dengan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat bahwa pelatihan dan kepuasan kerja adalah bagian dari aspek pekerjaan yang memiliki peran penting dalam kehidupan sumber daya manusia pada suatu perusahaan dan hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

CV. Jabalkab Mutiara Plastik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang daur ulang plastik yang menjadikan biji plastik untuk selanjutnya diproses di mesin produksi hingga menjadi produk kantong kresek plastik. Bahan baku yang di digunakan adalah plastik yang sudah tidak terpakai lagi yang di manfaatkan kembali melalui proses produksi yang dengan menambahkan beberapa bahan tambahan lainnya akhirnya menjadi produk yang bernilai jual.

Dalam wawancara yang telah dilakukan terhadap manajer operasional dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang terkait dengan kinerja karyawan di bagian produksi. Hal ini di dukung dari hasil produksi tahun 2020.

Tabel 1.1
Target produksi dan hasil produksi CV. Jabalkab Mutiara Plastik

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase (%)
Januari	52	44.000 kg	30.972,50 kg	70,39 %
Februari	52	50.000 kg	42.419,00 kg	84,83 %
Maret	52	40.000 kg	30.991,00 kg	77,47 %
April	52	48.000 kg	40.260,00 kg	83,87 %

Sumber : CV. Jabalkab Mutiara Plastik, (2020)

Berdasarkan data table di atas menunjukkan selama 4 bulan dengan jumlah karyawan 52 orang yaitu, bulan Januari, target produksi sebanyak 44.000 kg dengan hasil produksi 30.972,50 kg maka persentase pencapaian target sebesar 70,39 %. Bulan Februari, target produksi sebanyak 50.000 kg dengan hasil produksi 42.419,00 kg maka persentase pencapaian target sebesar 84,83 %. Bulan Maret, target produksi sebanyak 40.000 kg dengan hasil produksi 30.991,00 kg maka persentase pencapaian target sebesar 77,47 %. Bulan April, target produksi sebanyak 48.000 kg dengan hasil produksi 40.260,00 kg maka persentase pencapaian target sebesar 83,87 %. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kuantitas hasil produksi karyawan rendah ditunjukkan dengan tidak tercapainya target produksi yang sudah ditentukan perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan juga ditunjukkan dari hasil afalan yang masih tinggi. Seperti yang tersaji dalam table berikut :

Tabel 1.2
Batas toleransi afal CV. Jabalkab Mutiara Plastik

Bulan	Jumlah Karyawan	Batas Toleransi	Afalan	Persentase (%)
Januari	52	21,2 %	9.470,40 kg	30,57 %
Februari	52	21,2 %	11.790,40 kg	27,79 %
Maret	52	21,2 %	8.487,68 kg	27,38 %
April	52	21,2 %	8.863,80 kg	22,01 %

Sumber : CV. Jabalkab Mutiara Plastik, (2020)

Berdasarkan data table di atas menunjukkan selama 4 bulan dengan jumlah karyawan 52 orang yaitu bulan Januari, batas toleransi afal sebesar 21,2 % dengan hasil afalan sebanyak 9.470,40 kg maka persentase afal mencapai 30,57 %. Bulan Februari, batas toleransi afal sebesar 21,2 % dengan hasil afalan sebanyak 11.790,40 kg maka persentase afal mencapai 27,79 %. Bulan Maret, batas toleransi afal sebesar 21,2 % dengan hasil afalan sebanyak 8.487,68 kg maka persentase afal mencapai 27,38 %. Bulan April, batas toleransi afal sebesar 21,2 % dengan hasil afalan sebanyak 8.863,80 kg maka persentase afal mencapai 22,01 %. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas hasil produksi karyawan rendah ditunjukkan dengan melebihinya afal selama bulan Januari sampai April dari batas afal yang di tentukan perusahaan.

Sebagai upaya membentuk kinerja yang baik dan sejalan dengan harapan perusahaan, CV. Jabalkab Mutiara plastik memberikan pelatihan terhadap semua karyawan barunya agar lebih mengenal dan memahami pekerjaannya. Selain itu dengan memberikan pelatihan diharapkan

karyawan mendapat keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dijalannya. Menurut manajer operasional, pelatihan terhadap karyawan baru tersebut dilakukan selama 3 hari berturut-turut. Sedangkan permasalahan kepuasan kerja karyawan dihadapkan dengan kemampuan dan berbagai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat karyawan hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jabalkab Mutiara Plastik?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jabalkab Mutiara Plastik ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Jabalkab Mutiara Plastik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Jabalkab Mutiara Plastik.

1.4 Batasan Masalah

1. Dalam penelitian ini peneliti membatasi pada karyawan bagian produksi CV. Jabalkab Mutiara plastik.
2. Dalam penelitian ini pelatihan yang di gunakan pada CV. Jabalkab Mutiara Plastik adalah pelatihan *On the Job Training*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai proses pembelajaran dalam penerapan ilmu yang telah dipelajari di bidang ekonomi.
 - b. Sebagai penambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat menjadi informasi dan bahan acuan untuk melakukan penelitian sejenis ataupun lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan bagi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan kepuasan kerja karyawan.

