

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era kondisi persaingan bisnis saat ini yang semakin ketat, yang membuat kinerja karyawan dituntut untuk terus melakukan peningkatan, salah satu cara yang digunakan agar kinerja karyawan semakin meningkat yaitu dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan dan melaksanakan perbaikan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan unggul dalam persaingan, karena sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut (Notoatmodjo, 2003 : 2).

Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut mangkunegara (2012 :14) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, selanjutnya faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*, dan faktor psikologi yang terdiri presepsi, *attitude*, *personality*, motivasi dan pelatihan. pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft (2011:122), mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawannya dalam mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Dessler (2015:284), mengatakan bahwasannya pelatihan adalah proses memberikan pembelajaran atau mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada, mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan kinerja karyawan semakin baik serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia memerlukan sumber daya manusia yang terlatih yang dipergunakan sebagai bekal karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehingga nantinya dapat menunjang kesuksesan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Josua Pratama Nababan, dkk (2022), Jon Muardi, dkk (2022), Lipia Kosdianti (2021), Didi Sunardi (2021), Nerys Lourensus L. Tarigan (2021), Rianasari Bimanti Esthi, Inggriz Savhira (2019), Apip Supriatna dan Mamun Sutisna (2016), Ading Sunarto (2018), yang membuktikan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV. Mega Lestari Plasindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri plastik, yang lebih tepatnya memproduksi karung plastik, perusahaan ini berdiri sejak tahun 2001 yang beralamatkan di jalan Gatot Subroto No.58 jelakombo, Kec. Jombang, Kab. Jombang.

Berdasarkan hasil observasi pada CV. Mega Lestari Plasindo dalam kurun waktu 3 bulan yaitu bulan januari- maret 2022 terdapat permasalahan dalam pengelolaan karyawan. Berdasarkan informasi dari manajer personalia CV. Mega Lestari salah satu permasalahannya yaitu mengenai kinerja karyawan. Terdapat penurunan kinerja bisa dibuktikan dari hasil capaian produksi. Sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1. Data Produksi di CV.Mega Lestari Plasindo

| Bulan | Total Rencana Produksi | Total Hasil Produksi | Persentase (%) |
|--------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Januari | 1.500.000 Lembar | 1.283.826 Lembar | 85,6% |
| Februari | 1.500.000 Lembar | 1.139.031 Lembar | 76% |
| Maret | 1.500.000 Lembar | 1.117.999 Lembar | 74,5% |

Sumber : CV. Mega Lestari Plasindo, 2022

Dari tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa adanya penurunan hasil produksi pada bulan maret 2022 dibandingkan pada bulan februari 2022. Hal tersebut menunjukkan masih rendahnya kualitas dan efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan bagian produksi CV Mega Lestari plasindo belum menunjukkan kualitas dan efektivitas kerja yang maksimal. Hal ini juga dibuktikan dari wawancara dengan pelatih *training* sekaligus mandor dibagian produksi yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa banyak karyawan yang tidak mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat sehingga menyebabkan penurunan hasil produksi dan juga masih ada karyawan yang kualitas kerjanya kurang bagus sehingga menghasilkan produk cacat atau rusak. Sabagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 Data produk rusak CV. Mega Lestari Plasindo bulan Januari –Maret 2022

| Bulan | Total Hasil Produksi | Produk BS | Presentase produk BS |
|----------|----------------------|--------------|----------------------|
| Januari | 1.283.826 Lembar | 2.357 Lembar | 0,18 % |
| Februari | 1.139.031 Lembar | 3.269 Lembar | 0,28 % |
| Maret | 1.117.999 Lembar | 4.595 Lembar | 3,8 % |

Sumber : CV. Mega Lestari Plasindo 2022

Dapat dilihat dari tabel 1.2 dijelaskan bahwa adanya produk yang cacat atau biasa disebut BS yang semakin bertambah setiap bulannya yang mana pada bulan maret 2022 semakin meningkat dari pada bulan februari 2022.

Setelah melakukan observasi dan wawancara manajer personalia dan karyawan bagian produksi yaitu tentang kinerja karyawan pada CV. Mega Lestari Plasindo yang menurun diduga diakibatkan oleh pelatihan kerja yang tidak dilakukan secara berkala dan hanya dilakukan satu kali saat training pertama masuk dan jika ada perkembangan teknologi yaitu adanya mesin baru. Berikut adalah jenis pelatihan yang sudah diberikan oleh perusahaan .

Tabel 1.3 Jenis-jenis Pelatihan

| No | Materi Pelatihan | Uraian Materi Pelatihan |
|----|---|--|
| 1. | Pengenalan Jenis Benang | Memberikan penjelasan tentang jenis benang yaitu benang horisontal (benang Trill) ataupun benang vertikal (benang Shuttle) dan juga benang mana yang boleh di pakai dan tidak boleh dipakai. |
| 2. | Mesin | Pemahaman tentang penggunaan tentang bagaimana cara kerja mesinnya. |
| 3. | Jalur Benang dan cara penyambungan benang | Memberikan pemahaman mengenai jalur-jalur benang yang dihubungkan ke mesin. mesin akan berhenti jika salah satu benang plastik tersebut putus maka dari itu diberikan pemahaman tentang cara |

| | | |
|--|--|--|
| | | bagaimana untuk menyambung benang yang kuat. |
|--|--|--|

Sumber : CV. Mega Lestari Plasindo, 2022

Materi-materi tersebut disampaikan langsung oleh pelatih *training* yang merupakan karyawan bagian produksi yg sudah berkerja cukup lama yang kemudian ditunjuk sebagai pelatih *training* sekaligus mandor dibagian produksi. Pelatihan tersebut dilaksanakan selama 3 bulan. Perusahaan sendiri mempunyai standart penilaian sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Standart penilaian pelatihan

| No | Kategori Penilaian |
|----|--------------------|
| 1. | Ketelitian |
| 2. | Kecepatan |
| 3. | Ketekunan |

Sumber : CV. Mega Lestari Plasindo, 2022

Penilaian pelatihan ini dilakukan dengan pengamatan yang di pantau oleh pelatih *training* secara langsung yaitu tentang ketelitian karyawan karena berkerja pada bagian produksi di perlukan ketelitian yang tinggi sebab banyak sekali jalur benang-benang yang harus di perhatikan dengan benar agar produk tidak mengalami cacat, kecepatan diperlukan sebab dalam pemberian upah karyawan berdasarkan dengan jumlah yang dihasilkan oleh seorang karyawan dan diperlukan ketekunan yaitu rajin dan bersungguh-sungguh karena harus terus mengontrol jalannya mesin dan memastikan tidak ada benang yang putus agar mesinnya tidak mati. Pelatihan yang di berikan selama 3 bulan saat awal masuk saja dirasa cukup oleh perusahaan, padahal menurut salah satu karyawan pelatihan yang di berikan kurang bisa dipahami dengan cepat karena cara menjelaskan

materinya tidak terlalu jelas sebab memberikan penjelasannya di tengah-tengah mesin yang berisik sehingga sulit untuk bisa mendengarkan dengan baik , metode pelatihan yang sulit dipahami oleh karyawan, pelatih yang kurang profesional, dan fasilitas yang diberikan kurang memadai. Sehingga diperlukan adanya pelatihan secara berkala untuk menambah ketrampilan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (studi kasus pada karyawan bagian produksi).**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, menambah wawasan dan sebagai referensi yang dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang terkait dengan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dan bahan evaluasi yang berkaitan dengan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya bagian produksi, sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Lainnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi dan menambah informasi mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.