

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Dampaknya adalah permasalahan di dalam manajemen perusahaan semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut perusahaan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik agar mampu bertahan serta bersaing dalam pasar. Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Operasional perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan, peningkatan kinerja membawa dampak terhadap produktivitas perusahaan, ketika kinerja karyawan tinggi maka perusahaan dapat bersaing. Supatmi dkk (2013) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan dan kepuasan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Harus diakui bahwa semakin tinggi kuantitas tenaga kerja, problem yang timbul semakin kompleks. Problem tersebut menjadi tanggung jawab manajemen untuk tetap menjaga kinerja karyawannya. Salah satu jalan yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja adalah memberikan pelatihan dan memberikan kepuasan kepada tenaga kerjanya.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Sultana *et al.* (2012) mengatakan pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja karena pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih trampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang dilatih. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kerja kepada karyawannya. Elnaga and Imran. (2013) menyatakan bahwa tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan. Jadi jika karyawan yang ada tidak mendapatkan pelatihan yang tepat maka dapat disimpulkan kinerjanya akan cenderung tidak maksimal.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185). Robbins dan Judge (2015:46) mengatakan bahwa kepuasan karyawan adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.

Berdasarkan Supatmi, dkk (2013) mengatakan bahwa pelatihan kepuasan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Alshery dan Ahmad (2016), pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan. Yulianti (2015), Elnaga dan Imran (2013) dan Agusta dan Sutanto (2013) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap pelatihan. Sukarjati, dkk (2016), Putri dan Latrini (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT. Lima Jaya Abadi adalah perusahaan manufaktur elektronik rumah tangga di Margo Mulyo Surabaya dengan karyawan 100 karyawan produksi yang bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala HRD, dalam 5 bulan terakhir pada bulan Agustus sampai Desember 2016 terdapat kerusakan - kerusakan produk (*defective product*) yang menurut perusahaan sudah cukup banyak. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Laporan Pencatatan *Defective Product*

Produk	Agustus			September			Oktober			November			Desember		
	Prod	Def	%	Prod	Def	%	Prod	Def	%	Prod	Def	%	Prod	Def	%
Kipas	45100	15	0.03	44785	25	0.05	44862	23	0.05	44810	20	0.04	44958	27	0.06
Blender	36100	6	0.01	35958	10	0.02	36020	7	0.01	34753	5	0.01	35856	6	0.01
Kompore	36200	12	0.03	36120	14	0.03	35820	12	0.03	35750	11	0.03	36130	15	0.04
Speaker	45200	14	0.03	45100	17	0.03	45020	15	0.03	44950	14	0.03	44780	15	0.03

Sumber : PT. Lima Jaya Abadi (diolah) 2016

Berdasarkan data diatas menunjukkan angka kerusakan produk (*Defective Product*) dalam kurun waktu 5 bulan terakhir pada 2016 tertinggi kerusakan pada produk kipas di bulan desember sebesar 27 unit sedangkan kerusakan produk terendah pada produk blender pada bulan November sebesar 5 unit dan menurut perusahaan angka tersebut sudah cukup besar karea kerusakan produk dalam jumlah yang besar memberi dampak

kerugian bagi perusahaan. Menurut Malthis dan Jackson (2011:378) variabel kinerja karyawan terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, tingkat kehadiran, *team work*. Salah satu dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas hasil kerja diukur dengan seberapa kecil kerusakan pada produk yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu berdasarkan data dari PT Lima Jaya Abadi tersebut dapat ditemukan bahwa masih terdapat kerusakan produk (*defective product*) yang menurut perusahaan angka tersebut sudah cukup besar sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan dalam perusahaan rendah.

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian ini ingin mengetahui apakah penyebab dari menurunnya kinerja beberapa karyawan tersebut dikarenakan oleh pelatihan yang diberikan dan kepuasan kerja karyawan yang tidak memadai pada PT Lima Jaya Abadi. Sehingga judul yang diambil pada penelitian ini adalah : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan produksi PT Lima Jaya Abadi.

1.2. Perumusan masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT. Lima Jaya Abadi?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT. Lima Jaya Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi.

2. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi.

1.4. Manfaat penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

- b. Manfaat Praktis

Memberikan bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan sehingga mampu merancang strategi tepat guna menghadapi permasalahan SDM yang ada terutama masalah pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Dalam bab ini, membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, kerangka pemikiran, dan dimensional variabel yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Landasan teori berguna sebagai dasar pemikiran dalam pembahasan masalah yang diteliti. Sedangkan kerangka pemikiran berguna untuk memperjelas maksud penelitian dan membantu dalam berpikir secara sistematis. Hipotesis memberikan gambaran tentang jawaban sementara dari masalah yang diteliti.

Bab 3 Metode Penelitian

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta definisi operasional dari masing-masing variabel, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang digunakan dalam proses pengolahan data.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian, analisis data penelitian dan hasil analisis data penelitian.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk penelitian dimasa mendatang.