

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen di dalam perusahaan yang menjadi aset penting untuk menjalankan aktivitas bisnis dan penggerak untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang dimiliki harus dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Jika dikaitkan dengan era globalisasi, persaingan kerja yang semakin ketat menuntut sumber daya manusia untuk dapat mengikuti arus perubahan zaman, sebaliknya jika sumber daya manusia tidak bisa mengikuti kemajuan zaman maka dapat dipastikan akan tersisih. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkompeten akan selalu dicari oleh perusahaan, hal ini tidak lain karena kualitas yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia menjadi modal awal bagi sumber daya manusia itu sendiri dan investasi bagi perusahaan, terlebih jika perusahaan tersebut memiliki standarisasi yang tinggi maka akan berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusianya. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung sejauh mana kualitas SDM-nya. Dengan demikian betapa penting peran strategisnya

pengembangan dan peningkatan kualitas SDM dalam perusahaan yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan era globalisasi (Rivai dan Sagala, 2009:4).

Kualitas sumber daya manusia bisa dikatakan baik apabila kinerja yang dilakukan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mencapai standar penilaian yang telah ditentukan. Menurut Dessler (2010:322) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja akan mengarah kepada kinerja karyawan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti sebab hal ini akan menentukan kesuksesan perusahaan dan tentunya ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan kerja dan motivasi dalam menjalankan tugasnya.

Hasil kerja karyawan dengan standart yang telah ditetapkan oleh Industri Konveksi Seragam Sekolah belum memenuhi target produksi, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut pada 2019-2021:

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan 2019-2021

Tahun	Plan	Realisasi	Presentase
2019	450 Kodi	440 Kodi	98%
2020	480 Kodi	430 Kodi	90%
2021	570 Kodi	470 kodi	82%

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi rencana awal yang telah ditentukan oleh Industri Konveksi Seragam Sekolah, hal ini secara tidak langsung juga menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan kurang baik, sehingga perlunya perusahaan memberikan pelatihan

kepada kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya karyawan yang kurang mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan serta adanya motivasi kerja yang belum optimal yang masih kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan, hal ini menjadi salah satu upaya disamping upaya lain yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009:212) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan, dimana perusahaan yang mengadakan pelatihan mempunyai tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh pendapat Simamora yang mengatakan bahwa Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2006:273).

Terdapat banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan Rachmawati (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda

dengan yang dilakukan oleh Kusuma dkk (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Para Medis RSIA Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan) yang menyatakan bahwa *On The Job Training* dan *Off The Job Training* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Julianry dkk (2017) juga menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika bahwa variabel pelatihan secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

Damayanti (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Blambangan Banyuwangi menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianry dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam pendapatnya Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh Julianry dkk (2017) dan Kusuma dkk (2016) menyatakan hal yang berbeda. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik mengadakan penelitian kembali tentang pelatihan dan mengambil variabel motivasi sebagai variabel intervening didasari oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Julianry dkk (2017).

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005, p. 301). Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri seseorang yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2005:93). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tsai and Tai (2001) yang berjudul *Perceived importance as a mediator of the relationship between training assignment* dijelaskan bahwa program pelatihan yang dirasakan oleh peserta pelatihan telah ditemukan mempengaruhi motivasi peserta pelatihan. Jika peserta pelatihan percaya bahwa program pelatihan itu bermanfaat dan penting, motivasi pelatihan mereka akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi juga mempengaruhi pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *owner* dari Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah, *owner* mengatakan bahwa terdapat beberapa bagian pekerjaan dan *job description* (deskripsi tugas pekerjaan) masing-masing. Bagian pekerjaannya terbagi menjadi enam bagian yaitu pengukuran (membuat pola), pemotongan, penjahitan, press kancing, bordir dan juga finishing. Pada bagian pengukuran (membuat pola), karyawan memiliki tugas untuk mengukur dan membuat pola sesuai dengan keinginan *costumer* (konsumen). Bagian pemotongan, bertugas untuk memotong bahan sesuai dengan ukuran dan pola yang sudah ditetapkan. Bagian penjahitan karyawan bertugas untuk menjahit bahan sesuai dengan ukuran, pola dan potongan yang sudah dilakukan. Bagian press kancing, karyawan memiliki tugas memastikan mesin press kancing menekan kancing kearah bahan

sehingga dapat terpasang dengan kuat. Bagian bordir, bertugas untuk membordir kain dengan teliti dan rapi Selanjutnya, bagian yang terakhir adalah finishing, yaitu karyawan yang bertugas untuk melipat pakaian dan mengemas barang pada tempat yang sudah disediakan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dan pengamatan secara langsung, permasalahan yang terjadi di Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah adalah menurunnya tingkat produktivitas. Penurunan produktivitas karyawan disebabkan karyawan kurang kompeten dalam pengoperasian mesin yang digunakan dalam kegiatan produksi dan salah satu penyebab lainnya adalah karyawan yang tidak mampu dalam menyelesaikan pesanan konsumen dengan baik, dikarenakan terjadi kegagalan pada sebuah proses produksi. Penyebab kegagalan ini disebabkan adanya proses pemotongan kain yang salah yang tidak sesuai ukuran serta kurang teliti dalam pengepresan kancing sesuai letaknya sehingga tidak seperti contoh yang diberikan dan dalam proses bordir kerapatan dalam bordir tidak maksimal, yang menyebabkan hasil bordir terlalu tipis. Data kegiatan produksi kegagalan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Data Kegiatan Produksi 2020-2021

Kegiatan Produksi	Jumlah Karyawan	Jumlah Kerusakan		
		2020	2021	Selisih
Pengukuran (membuat pola)	9 orang	42%	68%	26%
Proses Pemotongan Kain	11 orang	82%	100%	18%
Tahap Penjaitan	27 orang	18%	58%	40%
Press Kancing dan Bordir	5 orang	28%	83%	55%
Finishing	5 orang	12%	28%	16%

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa dari tahun 2020 ke 2021 mengalami selisih kerusakan. Kondisi ini menyebabkan terjadinya masalah yang terkait dengan kualitas produk yang menyebabkan penurunan tingkat produktivitas karyawan Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah. Kendala tahap produksi yang paling banyak mengalami kerusakan dari 2021 hingga 2022 adalah tahap press kancing dan bordir sedangkan yang mengalami kenaikan rendah adalah pada tahap pemotongan kain. Hal ini karyawan masih melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan kegagalan dalam tahap produksi. Karyawan belum kompeten dalam menyelesaikan tugasnya dari ketentuan Industri Konveksi Seragam Sekolah.

Permasalahan lainnya juga disebabkan dengan ketentuan waktu, dimana karyawan dituntut menyelesaikan pesanan sesuai tanggal yang ditentukan. Dengan adanya hal tersebut karyawan Industri Konveksi Seragam Sekolah terkadang masih belum bisa menyelesaikan pesanan sesuai tanggal ketentuan. Dengan adanya hal tersebut karyawan Industri Konveksi Seragam Sekolah untuk meningkatkan kemampuan karyawan adalah mengadakan pelatihan. Kalaborasi antara pelatihan kerja dengan motivasi kerja diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk meminimalisir kinerja yang kurang optimal perlu adanya dorongan yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan.

Motivasi karyawan Industri Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah dapat dilihat selama ini terjadi permasalahan yang menyebabkan menurunnya produktivitas. Permasalahan motivasi kerja dilihat dari beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering

terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang karyawan. Dan ada sebagian karyawan yang kurang mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, pada saat jam kerja masih ada sebagian karyawan yang berada di halaman Industri Konveksi Seragam Sekolah dan hal tersebut tidak menunjukkan bahwa karyawan melakukan suatu pekerjaan, dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, karyawan cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin terhadap waktu kerja atau peraturan yang sudah ditetapkan.

Keadaan tersebut merupakan kurangnya pemberian motivasi dalam bekerja yang dapat menimbulkan rendahnya motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada karyawan, memberikan sebuah kekuatan terhadap kegiatan-kegiatan, serta mengarahkan tingkah laku karyawan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan diberikannya motivasi kepada karyawan didalam Konveksi Industri Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah maka bisa berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi Konveksi Industri Seragam Sekolah dalam mencapai tujuan.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KONVEKSI SERAGAM SEKOLAH DESA PETRAH KECAMATAN TANAH MERAH MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING .

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah.
- 2) Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah.

- 3) Untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah Merah.
- 4) Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di Industri Konveksi Seragam Sekolah Desa Petrah Kecamatan Tanah

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat yaitu:

a. Bagi Instansi (Industri Konveksi Seragam Sekolah)

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam bidang pelatihan, kinerja, dan motivasi.

b. Bagi Perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, kinerja dan motivasi di suatu perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta yang terjadi khususnya dalam bidang pelatihan, kinerja, dan motivasi.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang lainnya.