

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di dalam suatu organisasi suatu keharusan untuk melakukan suatu perubahan demi suatu kelangsungan hidup organisasi tersebut serta pihak-pihak yang terkait didalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai apa tujuan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah tergantung pada sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian peningkatan kualitas sumber daya manusia sangatlah penting dalam perusahaan untuk dapat membuat perusahaan terus berkembang dengan baik. Perusahaan sekarang menyadari bahwa pada dasarnya manusia memiliki berbagai kebutuhan sehari-hari yang terus-menerus bertambah, untuk itu perusahaan seharusnya memperhatikan karyawannya agar sejahtera sehingga nantinya berdampak pada pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2012) 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 karyawan untuk melihat kedepan.

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*) (Raharjo, 2016). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Djuhara (2012) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tribun Jabar Bandung.

Usaha untuk dapat meningkatkan kompetensi dan sekaligus produktivitas 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.

Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi, distribusi barang dan

pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan menyebabkan hubungan pribadi lebih efektif. Pelatihan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan efektifitas sumber daya yang ada dalam perusahaan untuk meningkatkan kompetensi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2016) yang hasil penelitiannya 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.

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. Selama ini karyawan dituntut bekerja keras demi menghasilkan produktivitas yang diinginkan. 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.

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 produksi CV. Putra Putri sebagaimana terlihat pada table 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data produksi CV Putra Putri**  
**Tahun 2019**

No.	Bulan	Target (Set)	Realisasi (Set)	Prosentase (%)	Produk Reject (Set)	Prosentase (%)
1.	Januari	4.500	4.500	100	320	7,1%
2.	Februari	4.700	4.380	93.2	376	8,5%
3.	Maret	4.750	4.320	90,1	374	8,6%
4.	April	4.800	4.470	99,38	370	8,2%
5.	Mei	4.850	4.566	94,1	362	7,9%
6.	Juni	4.900	4.800	97.1	383	7,9%

Sumber: CV Putra Putri Jombang, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 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, Selain itu kemampuan karyawan yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaanya karena kurang sesuai dengan bidangnya, karyawan belum mampu meningkatkan hasil kerja dengan baik, karena kurang semangat dalam bekerja. Karyawan kurang memiliki kreatifitas dan ide cemerlang dalam memecahkan problem pekerjaan. Peningkatan produk cacat menunjukkan rendahnya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan dan penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan

hal ini karena terdapat karyawan yang kurang memiliki kompetensi serta kurangnya adanya pelatihan, ini menunjukkan belum optimalnya produktifitas kerja karyawan.

Fenomena di CV Putra Putri Jombang, pelatihan kerja karyawan bagian produksi pada CV Putra Putri Jombang hanya diberikan satu tahun sekali, serta materi yang diberikan ada yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang kurang menarik, pelatih yang kurang profesional, fasilitas pelatihan dirasa kurang memadai. Fenomena di CV Putra Putri Jombang terdapat karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, kemampuan yang dimiliki karyawan rendah, terdapat karyawan yang kurang semangat dalam bekerja serta karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan keahliannya. 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 sehingga kompetensi karyawan kurang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

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.

Berdasarkan penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa karyawan belum bisa sepenuhnya menunjukkan produktivitas 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 **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Yang Dimediasi Kompetensi (Srudy pada Pada CV. Putra Putri Jombang Bagian Produksi”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan?
4. Apakah kompetensi memediasi pelatihan kerja 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 pelatihan kerja 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 refrensi 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.