

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di dunia usaha saat ini sangat ketat, sehingga mengharuskan perusahaan dapat memiliki kemampuan untuk bersaing agar tidak tertinggal dengan perusahaan lainnya. Menurut Nitisenito (1996:39) persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, antar gedung, antar peralatan, bahkan bukan pula persaingan antar modal. Padahal yang sesungguhnya persaingan yang terjadi adalah antar personal perusahaan, perusahaan harus memperbaiki komponen yang ada dalam internal perusahaan. Sehingga dengan internal perusahaan yang bagus maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk dapat bersaing, organisasi perusahaan memerlukan adanya sistem manajemen sumber daya manusia guna mempermudah organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah hal yang paling utama yang harus diperhatikan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional dapat meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusianya baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik dan dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan, sebaliknya apabila kinerja suatu perusahaan menurun atau tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Prabu (2013 :67) kinerja karyawan adalah "prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yasa, 2017).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus menambah pengetahuan karyawan salah satunya dengan cara melakukan pelatihan kerja. Menurut Widodo (2015:80) pelatihan kerja adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha- usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Dengan demikian, pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan ataupun menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki skill, cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi tertentu hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang.

CV. Mega Lestari Plasindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang industry dalam pembuatan karung plastik, perusaan ini berdiri sejak tahun 2002 tepatnya di kota Jombang di Jalan Gatot Subroto 58,Jombang. CV. Mega Lestari Plasindo dalam kurun waktu setahun belakangan ini diduga megalami penurunan kinerja, penurunan kinerja bisa dilihat dari hasil capaian produksi. Berikut adalah data produkdi CV. Mega Lestari Plasindo selama tahun 2019.

TABEL 1.1
Pencapaian hasil produksi CV. Mega Lestari Plasindo bulan Agustus – Desember tahun 2019

Bulan	Total Rencana Produksi	Total Hasil Produksi	Prosentase pencapaian produksi %
Agustus	478400 lembar	382720 lembar	80%
September	478400 lembar	409032 lembar	85,5%
Oktober	496800 lembar	447120 lembar	90%
November	460000 lembar	416300 lembar	90,5%
Desember	496800 lembar	437184 lembar	88%
Total	2410400 lembar	2092356 lembar	

Sumber : CV. Mega Lestari Plasindo 2019

Dari table yang telah disajikan peneliti dapat dilihat bahwa perusahaan CV. Mega Lestari Plasindo pada tahun 2019 mengalami penurunan produksi. Dapat dilihat sejak bulan Agustus – Desember mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan dari data yang diperoleh dari manajemen perusahaan, karyawan tidak mampu melakukan pekerjaan yang diharapkan perusahaan. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan penyebab kurang maksimalnya karyawan mencapai target produksi perusahaan.

TABEL 1.2

Data produk rusak CV. Mega Lestari Plasindo bulan Agustus – Desember tahun 2019

Bulan	Total Hasil Produksi	Produk return	Presentase produk return
Agustus	382720 lembar	11.481 lembar	3%
September	409032 lembar	20.451 lembar	5%
Oktober	447120 lembar	22.356 lembar	5%
November	416300 lembar	16.652 lembar	4%
Desember	437184 lembar	26.231 lembar	6%
Total	2092356 lembar	97.171 lembar	

Sumber : CV. Mega Lestari Plasindo 2019

Selain dari hasil produksi yang tidak mencapai target juga banyak barang rusak yang dihasilkan karyawan, barang rusak dalam perusahaan tetap bisa dijual tapi dengan harga yang lebih murah. Terjadinya barang rusak dikarenakan karyawan kurang cekatan dalam memasukan benang sulam kedalam mesin sulam karung, sehingga terjadi kecacatan dalam produk karung. Serta karyawan lalai dalam mengontrol benang sulam sehingga benang tertukar dengan ukuran benang yang lain. Kemampuan kerja di dapat karyawan dari pelatihan yang pernah diikuti karyawan dalam perusahaan, jika

pelatihan kerja dilakukan secara baik maka kemampuan karyawan juga akan baik dan akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan apabila pelatihan kerja karyawan tidak dilakukan dengan baik maka kemampuan karyawan juga akan rendah dan kinerja karyawan juga akan menurun.

Diduga penurunan kinerja disebabkan oleh faktor pelatihan kerja. Dari hasil wawancara dikarenakan pengetahuan dalam memahami materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan ketika pelatihan berlangsung. Serta materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang sulit dipahami oleh karyawan, pelatih yang kurang profesional, dan fasilitas yang diberikan kurang memadai. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marinda Dia Ratnasari 2018) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Jika pelatihan kerja dapat mudah dipahami oleh karyawan maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Penurunan kinerja selain diduga disebabkan faktor pelatihan kerja juga disebabkan oleh faktor kemampuan kerja, dari segi kemampuan karyawan di CV. Mega Lestari Plasindo terdapat karyawan yang mempunyai tingkat kemampuan yang rendah dilihat dari ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, minimnya pengetahuan yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja karyawan yang kurang banyak.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman Thoha (2011). Menurut Harrison (2000:13) dalam Wibowo(2007:246) mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang diharapkan, diperlukan tingkat kemampuan tertentu yang harus dimiliki sumberdaya manusia individu/organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Arini, Mukzam, Ruhana (2015) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat memediasi secara mutlak antara pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Ratnasari dan Sunuharyo (2018).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya *inkonsistensi* hasil, maka dari itu peneliti memerlukan adanya variabel mediasi kepuasan kerja. Menurut Tuckman dalam Sugiono (2007) variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan tidak dapat diukur. Variabel mediasi yang digunakan yaitu kemampuan kerja, dengan hasil penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Link Net Tbk, Tangerang) yang dilakukan oleh Like Oktaviani (2019) menyatakan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan, kemampuan dalam organisasi perusahaan juga sangat diperlukan terutama untuk mengatasi masalah dalam perusahaan sehingga dapat mempermudah perusahaan mencapai tujuannya.

Hal ini yang mendorong penulis menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel mediasi, karena menurut penulis kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diajukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI CV. Mega Lestari Plasindo Jombang” (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo?
2. Apakah pelatihan kerja dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo?
3. Apakah kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo?
4. Apakah pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi melalui kemampuan kerja sebagai variabel mediasi?

1.2 Tujuan Rumusan Masalah

Tujuan dari perumusan masalah di atas adalah

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

4. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi melalui kemampuan kerja sebagai variabel mediasi pada CV. Mega Lestari Plasindo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Agar dapat melatih dan menerapkan teori teori yang didapat di bangku kuliah agar dapat membantu perusahaan memecahkan sebuah permasalahan yang dihadapi perusahaan dan dapat menambah ilmu pengetahuan

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini agar dapat menjadi suatu alat pengambilan keputusan bagi perusahaan apabila terjadi permasalahan yang dihadapi perusahaan

3. Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang

Sebagai studi banding mahasiswa yang akan datang dan sebagai perbendaharaan khasanah perpustakaan.

4. Bagi pihak lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi peneli lanjut.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya pada karyawan bagian produksi bukan untuk karyawan keseluruhan dari perusahaan. Karena penelitian ini untuk mengetahui kinerja dari karyawan produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo

