

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar yang tentunya mempunyai sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan meskipun belum produktif. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif ditentukan usaha pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia tersebut. Usaha-usaha ini bisa dilakukan melalui program pelatihan agar dapat membentuk SDM yang terampil, berkualitas dan lebih berkembang dan dapat bersaing dalam menghadapi era pasar bebas.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya (Citra Indah Zuana, 2014:1).

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui

pelatihan. Dengan adanya pelatihan pada perusahaan, maka kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Herlina Hariawati, 2009:120).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001). Dari definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan pegawai dengan perusahaan (Umam, 2010:189).

Menurut Robbins (2007) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya. (Yunita & Zuhro, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan pelatihan kerja. Menurut Mangkunegara (2012) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan (Citra Indah Zuana, 2014: 2).

Pelatihan Kerja seharusnya dapat berpengaruh ke Kinerja Karyawan karena selain pengetahuan dan kemampuan yang tinggi karyawan juga membutuhkan Pelatihan yang baik untuk meningkatkan kinerja.

Senda Yunita Leatemia melakukan penelitian pada Badan Pusat Statistik di Maluku menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Diana Suksesiwaty Lubis pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Menurut Mangkuprawira (2009), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan

kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian jelas pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan.

Senda Yunita Leatemia melakukan penelitian pada Badan Pusat Statistik di Maluku menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Diana Suksesiwy Lubis pada PT. Centre Park Citra Corpora Medan menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pabrik Gula GempolKrep merupakan lokasi dimana penelitian ini dilakukan. Perlu diketahui bahwa pabrik gula merupakan perusahaan yang beroperasi pada musim tertentu, atau dapat dikatakan hanya beroperasi pada musim panen tebu yang hanya terjadi satu kali dalam setahun. Dalam system operasi tersebut pabrik gula memiliki 4 bagian yang memiliki tanggung jawab dan tugas dalam proses produksi yang mana saling berhubungan satu sama lain, bagian tersebut ialah bagian instalasi, pengolahan, quality assurance, dan tanaman. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada bagian instalasi.

Bagian instalasi adalah bagian yang terpenting dalam suatu proses produksi, hal ini dikarenakan instalasi bertugas dalam menangani kerusakan mesin, mengevaluasi mesin sebelum beroperasi, serta merawat mesin selama mesin tidak beroperasi maupun saat mesin sedang beroperasi. Selain hal tersebut instalasi juga memiliki peran dalam suatu proses produksi yaitu Penggilingan serta penyaringan sebelum dimasak dan mengkrisal menjadi gula. Jadi Dalam hal ini instalasi memiliki

peran ganda dalam melakukan pekerjaan yaitu sebelum produksi (luar masa giling dan pada saat produksi (dalam masa giling). Jumlah karyawan pada bagian instalasi adalah 267 karyawan.

Peneliti melakukan penelitian di PG Gempolkrep dikarenakan di sana kapasitas penggilingannya lebih besar dari PG lain, yaitu sejumlah 6300 TDC dilakukannya penelitian ini guna untuk melihat perbandingan apakah dengan lebih besarnya kapasitas disana mampukah karyawan disana kinerjanya lebih baik dari pada PG lain yang kapasitasnya lebih jauh dibawahnya.

Hasil kinerja pegawai PTPN X PG Gempolkrep dapat dikatakan belum maksimal atau masih rendah karena pengaruh dari sumber daya manusia yang dimiliki. Di sini dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran capaian kerja karyawan pada tahun 2020, dimana hasilnya beberapa karyawan belum mencapai rencana kerja yang sudah ditentukan di awal tahun. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah : atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional (Scermerhorn, Hunt dan Osborn 2000)

Berikut adalah data Rekapitulasi Pencapaian Target Perbaikan Pada Karyawan Bagian Instalasi dan Skala Pengukuran Kinerja, dari 50 karyawan bagian instalasi PG Gempolkrep Mojokerto sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Skala Pengukuran Kinerja pada Karyawan Pabrik Gula Gempolkrep

No	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	>90-100%	Sangat Baik
2	>80-90%	Baik
3	>60-80%	Cukup
4	>40-60%	Kurang
5	Kurang Dari 40%	Sangat Kurang

Sumber : PTPN X PG GempolKrep

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Pencapaian Target Perbaikan Pada Karyawan Bagian Instalasi

No	Inisial Karyawan	Jangka Waktu	Jenis Kerusakan	Kerusakan yang perlu Perbaikan	Realisasi	Presentase
1	AS	6 bulan	Sedang	33 Perbaikan	33 Perbaikan	100%
2	AM	6 bulan	Sedang	20 Perbaikan	15 Perbaikan	75%
3	AS	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	21 Perbaikan	84%
4	AC	6 bulan	Sedang	24 Perbaikan	19 Perbaikan	79%
5	AN	6 bulan	Sedang	22 Perbaikan	18 Perbaikan	82%
6	AR	6 bulan	Sedang	32 Perbaikan	25 Perbaikan	78%
7	B	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	20 Perbaikan	80%
8	DE	6 bulan	Sedang	18 Perbaikan	14 Perbaikan	78%
9	DS	6 bulan	Sedang	18 Perbaikan	15 Perbaikan	83%
10	H	6 bulan	Sedang	35 Perbaikan	29 Perbaikan	82%
11	HA	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	25 Perbaikan	100%
12	IK	6 bulan	Sedang	30 Perbaikan	25 Perbaikan	83%
13	K	6 bulan	Sedang	31 Perbaikan	22 Perbaikan	70%
14	KH	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	20 Perbaikan	80%
15	K	6 bulan	Sedang	24 Perbaikan	19 Perbaikan	79%
16	K	6 bulan	Sedang	35 Perbaikan	18 Perbaikan	51%
17	K	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	25 Perbaikan	100%
18	MR	6 bulan	Sedang	33 Perbaikan	33 Perbaikan	100%
19	MN	6 bulan	Sedang	32 Perbaikan	25 Perbaikan	78%
20	PK	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	20 Perbaikan	80%
21	RS	6 bulan	Sedang	35 Perbaikan	29 Perbaikan	82%
22	SI	6 bulan	Sedang	20 Perbaikan	15 Perbaikan	75%
23	S	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	20 Perbaikan	80%
24	S	6 bulan	Sedang	24 Perbaikan	20 Perbaikan	83%
25	TC	6 bulan	Sedang	24 Perbaikan	19 Perbaikan	79%
26	YM	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	20 Perbaikan	80%
27	ZA	6 bulan	Sedang	20 Perbaikan	20 Perbaikan	100%
28	JA	6 bulan	Sedang	32 Perbaikan	25 Perbaikan	78%
29	AR	6 bulan	Sedang	20 Perbaikan	15 Perbaikan	75%
30	AS	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	20 Perbaikan	80%
31	AM	6 bulan	Sedang	24 Perbaikan	19 Perbaikan	79%
32	A	6 bulan	Sedang	35 Perbaikan	29 Perbaikan	82%
33	BC	6 bulan	Sedang	35 Perbaikan	18 Perbaikan	51%
34	DP	6 bulan	Sedang	32 Perbaikan	25 Perbaikan	78%
35	DH	6 bulan	Sedang	30 Perbaikan	25 Perbaikan	83%
36	EF	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	21 Perbaikan	84%
37	HP	6 bulan	Sedang	20 Perbaikan	15 Perbaikan	75%
38	K	6 bulan	Sedang	35 Perbaikan	18 Perbaikan	51%
39	MA	6 bulan	Sedang	35 Perbaikan	29 Perbaikan	82%
40	MS	6 bulan	Sedang	18 Perbaikan	14 Perbaikan	78%
41	MZ	6 bulan	Sedang	22 Perbaikan	18 Perbaikan	82%
42	NS	6 bulan	Sedang	20 Perbaikan	15 Perbaikan	75%
43	P	6 bulan	Sedang	31 Perbaikan	22 Perbaikan	70%
44	S	6 bulan	Sedang	32 Perbaikan	25 Perbaikan	78%
45	SU	6 bulan	Sedang	25 Perbaikan	20 Perbaikan	80%
46	S	6 bulan	Sedang	20 Perbaikan	15 Perbaikan	75%
47	SU	6 bulan	Sedang	35 Perbaikan	30 Perbaikan	80%
48	SW	6 bulan	Sedang	31 Perbaikan	22 Perbaikan	70%

49	S	6 bulan	Sedang	35 Perbaikan	29 Perbaikan	82%
50	P	6 bulan	Sedang	35 Perbaikan	30 Perbaikan	85%
Rata – rata						79%

Sumber : PTPN X PG Gempolkrep

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat beberapa poin pada hasil realisasi belum mencapai target. Dimana hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan Pabrik Gula GempolKrep masih kurang. Selain memberikan hasil realisasi jumlah pekerjaan dari karyawan, kepala bagian instalasi Pabrik Gula GempolKrep juga memberikan data jumlah karyawan yang baru bekerja serta karyawan yang sudah lama bekerja di Pabrik Gula GempolKrep.

Tabel 1. 3

Rekapitulasi Lama Bekerja Karyawan Pabrik Gula GempolKrep

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
0-1 Tahun	17
1-2 Tahun	10
2-3 Tahun	5
3-4 Tahun	8
>4 Tahun	10

Sumber : PTPN X PG Gempolkrep

Berdasarkan uraian tabel lama bekerja karyawan Pabrik Gula GempolKrep, dapat dilihat jika terdapat 17 orang karyawan yang bisa dikatakan golongan baru yang dimana mereka masih masuk dalam masa pelatihan sehingga mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya belum bisa maksimal. Hal ini disebabkan karena masa *training* yang mereka jalani masih dalam proses. Sehingga pelatihan yang terjadi didalam perusahaan dapat dinyatakan kurang.

Selanjutnya dari tabel tersebut juga dapat diuraikan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Pabrik Gula GempolKrep masih dibawah 2 tahun, dengan kurangnya pengalaman bekerja dalam suatu bidang tertentu, tentu saja ini akan

memberikan dampak dimana pekerjaan yang dilakukan akan kurang maksimal. Sehingga pengalaman bekerja dari karyawan Pabrik Gula GempolKrep ini dapat dinyatakan kurang.

Dari uraian diatas peneliti menduga bahwa kinerja Pabrik Gula GempolKrep ini masih perlu ditingkatkan guna menjaga kualitas dan juga kuantitas dari produksi gula itu sendiri. Terutama pada bagian pelatihan kerja dan juga pengalaman kerja yang dimana menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan ditelitinya pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan disamping keinginan untuk mengetahui aspek-aspek yang diduga berperan dalam penentuan pelatihan kerja dan pengalaman kerja diharapkan juga akan menjawab permasalahan kinerja karyawan yang sangat diharapkan oleh perusahaan :

Berdasarkan latar belakang diatas atau pada PTPN X Pabrik Gula Gempokrep, Mojokerto, yang mana pembahasannya terkait dengan kinerja karyawan maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Pelatihan kerja dan pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN X pabrik gula Gempolkrep bagian Instalasi”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pabrik Gula Gempolkerep ?
2. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pabrik Gula Gempolkerep ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Gempolkerep.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Gempolkerep.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dan referensi bagi akademisi atau praktisi yang tertarik mengupas penelitian tentang kinerja karyawan di perusahaan produsen barang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak manajemen PTPN X PG Gempolkrep dalam mengelola sumber daya manusia untuk mendukung kemajuan PTPN X PG Gempolkrep.