

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan.

Keberhasilan sebuah Perusahaan dapat di ukur melalui pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia dan dalam perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Dengan demikian betapa penting dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perubahan yang terus berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas akan perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan di masa mendatang. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat eksis dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang professional.

Tingkat *output* yang dihasilkan Pabrik Gula Tjoekir Jombang dilihat hasil produksi gula selama tiga bulan yaitu Maret sampai dengan Mei tahun 2017 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Sasaran dan realisasi hasil produksi Pabrik Gula Tjoekir Jombang
Periode Maret sampai dengan April tahun 2017

Bulan	Sasaran	Realisasi	Deviasi
Maret	43,75%	25,12%	18,63%
April	53,59%	39,67%	14,24%
Mei	90,63%	85,88%	4,74%

Sumber: Pabrik Gula Tjoekir Jombang

Berdasarkan tabel diatas diketahui selama tiga bulan terakhir pada bulan Maret sampai Mei 2017 menunjukkan pencapaian hasil produksi mengalami penurunan yang tidak sesuai dengan target produksi Pabrik Gula Tjoekir Jombang.

Kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang juga mengalami penurunan, hal ini berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti pada bagian personalia menunjukkan sebagian karyawan kurang memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya serta kurangnya motivasi dari perusahaan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil penurunan produksi.

Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Perusahaan

perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. 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.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dan motivasi pada karyawan, dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan, karena itu perusahaan harus menyusun agenda-agenda program pelatihan terutama bagi karyawan baru. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280). Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Setiap Perusahaan ingin mendorong karyawan agar bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan agar perusahaan dapat mencapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan memberi semangat serta dorongan atau motivasi yang kuat dari pemimpin atau perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan giat dan akhirnya bisa mendapatkan prestasi yang baik karena sudah melampaui target perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pelatihan dan pemberian motivasi ini sangat penting diadakan dalam perusahaan terutama di bagian produksi karena dirancang untuk karyawan dalam membenahi kelemahan kinerja mereka, memperoleh kemampuan, keahlian, pengetahuan, pengalaman dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga dengan adanya pengetahuan yang dimiliki tersebut secara langsung akan memotivasi karyawan dapat menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu, yang nantinya akan berdampak pada produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fransisca Rachmawati (2016) membuktikan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini yang mendasari perusahaan untuk membutuhkan sejumlah tenaga kerja yang berkualitas dan berkemampuan dalam menangani pekerjaan. Dimana fenomena yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah pemberian pelatihan dan motivasi yang dilakukan oleh Pabrik Gula Tjoekir bagian Produksi belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor penyebabnya adalah pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kurangnya motivasi dari pihak perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan memilih judul : "*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir bagian Produksi*".

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini merupakan langkah yang penting dalam penulisan skripsi ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang menjadi dasar dalam penulisan skripsi ini. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tjoekir di Bagian Produksi?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Tjoekir di Bagian Produksi ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja yang diberikan oleh Pabrik Gula Tjoekir di bagian Produksi.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir di bagian Produksi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Pengembang

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada Pabrik Gula Tjoekir, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Bagi Peneliti

Peneliti berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk lebih mengetahui

kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu berdaya saing dengan perusahaan lain.