

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi pada saat ini, perusahaan-perusahaan memerlukan tenaga kerja dengan kemampuan dan kualitas yang kompeten. Perusahaan harus bersiap untuk beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing dalam menghadapi tantangan masa depan. Peran yang sangat penting dimiliki oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan sebuah entitas perusahaan atau organisasi.

Terkait hal ini, unsur-unsur sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memerlukan perhatian serius dari perusahaan, sejalan dengan tuntutan yang terus-menerus dihadapi oleh perusahaan dalam menghadapi setiap tantangan yang muncul. Upaya untuk mempertimbangkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi merupakan langkah utama yang harus diambil oleh perusahaan. Menurut penelitian Priadi (2020), kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas tersebut tercermin dalam pencapaian kinerja maksimal karyawan, peningkatan kesejahteraan, produktivitas yang meningkat, dan peningkatan pendapatan karyawan. Produktivitas menjadi salah satu indikator utama dari kualitas tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian kegiatan, termasuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pemberian imbalan terhadap karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan perhatian terhadap berbagai aspek, termasuk relasi kerja, kesejahteraan, keamanan, dan prinsip kesetaraan. Sumber daya manusia, terutama karyawan, memiliki peran

aktif dan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Prihatina dkk (2023), manajemen kinerja global merupakan kegiatan manajemen yang melintasi batas-batas negara. Dalam menghadapi tantangan kinerja pada perusahaan multinasional dilakukan dengan beberapa langkah dalam mengantisipasinya, seperti menciptakan ketersediaan personel yang terampil, meningkatkan kapasitas perusahaan untuk mengadopsi dan memanfaatkan perkembangan terbaru, membangun tim yang lebih efisien, efektif, dan termotivasi tinggi untuk meningkatkan daya saing perusahaan, serta memastikan tersedianya sumber daya manusia yang memadai untuk melaksanakan program-program baru. Hal tersebut dapat dilakukan mulai dari pelatihan, peningkatan produktivitas, mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan efisiensi, berkurangnya kebutuhan akan pengawasan.

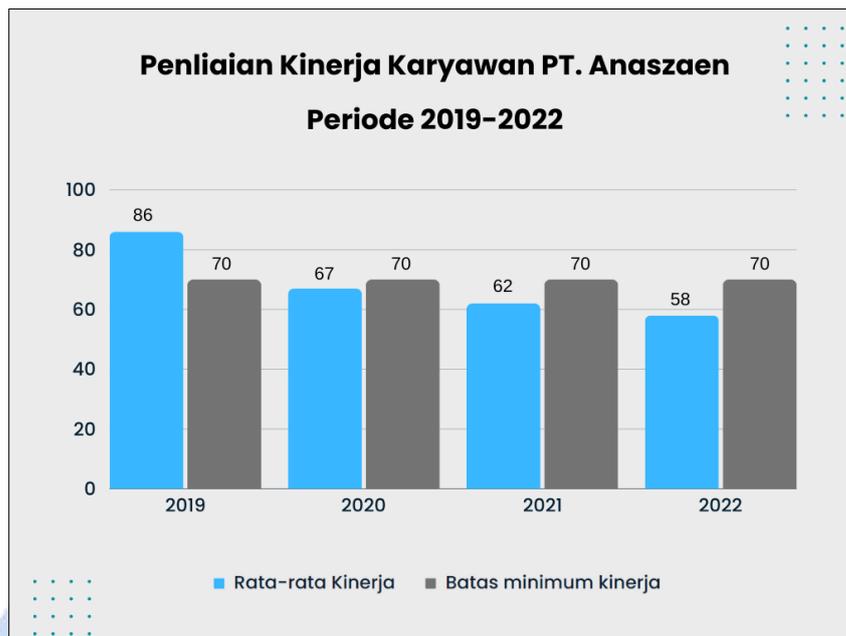
Perusahaan multinasional adalah perusahaan yang merambah pasar internasional dengan upaya ekspansi ke berbagai kota utama di seluruh dunia. Sedangkan berdasarkan paparan diatas mengenai kinerja karyawan yang merupakan bagian dari sumber daya manusia bila dikaji dari aspek global terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi seperti perbedaan budaya, koordinasi dan kolaborasi, teknologi dan infrastruktur, manajemen kinerja global, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, regulasi dan kepatuhan, dan kepemimpinan global. Berdasarkan penelitian Hersusetiyati (2021), pada umumnya, perusahaan di berbagai sektor memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas mereka, yang pada dasarnya merupakan hasil dari produktivitas tenaga kerja.

Kinerja mengacu pada hasil pencapaian yang didapat oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, dievaluasi dengan kriteria yang spesifik dan relevan dengan lingkup pekerjaan yang sedang diemban. Kesuksesan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan, baik yang positif maupun yang negatif, di dalamnya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Wibowo (2022:70), kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Prestasi karyawan dapat dinilai dari kemampuannya dalam menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan manajer perusahaan PT. Anaszaen pada bagian *outsourcing* dan fabrikasi tanggal 20 oktober 2023 masalah utama yang berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan adalah adanya penurunan kinerja dari tahun ke tahun, yang tercermin dari pencapaian target di bawah 70% setiap tahunnya.

Menurunnya kinerja karyawan dengan pencapaian target di bawah 70%, menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan. Hal ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka, dan dapat memiliki dampak negatif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, manajer menggarisbawahi pentingnya mengevaluasi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Motivasi hingga kurangnya pelatihan dan pengembangan, semua aspek ini perlu diperhatikan dan diperbaiki untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Berikut gambar penilaian kinerja karyawan pada PT. Anaszaen periode 2019 sampai 2022:



Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

Sumber: Data Sekunder yang diolah dari PT. Anaszaen

Berdasarkan gambar 1.1 kinerja karyawan pada PT. Anaszaen menunjukkan bahwa persentase pencapaian kinerja pada tahun 2019 memenuhi rata - rata kinerja namun pada tahun 2020 menurun melewati batas minimum kinerja dan seterusnya mengalami penurunan hal ini menunjukkan kinerja pada PT. Anaszaen menurun drastis. PT. Anaszaen telah menetapkan standar kinerja yang tinggi bagi karyawannya dengan harapan dapat meningkatkan kinerja perusahaan setiap tahunnya, namun hingga saat ini target tersebut belum tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mengarah pada penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah, sehingga karyawan mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana perusahaan. Strategi yang dapat diadopsi adalah melalui program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi perusahaan tersebut. Berikut adalah hasil observasi terstruktur dalam penelitian yang sudah dilakukan:

TABEL 1.1
HASIL OBSERVASI TERSTRUKTUR

No	Aspek Yang Diamati	Hasil Observasi
1.	Pelatihan	
	a. Instruktur	Instruktur pada perusahaan dalam melaksanakan pelatihan sudah sesuai dengan kompetensi tetapi gaya melatuhnya belum efektif.
	b. Peserta Pelatihan	Beberapa karyawan ada yang kurang bersemangat mungkin karena gaya melatih yang berbeda.
	c. Metode	Metode yang digunakan pada perusahaan yaitu OJT (<i>On the Job Training</i>).
	d. Materi	Materi yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan.
	e. Tujuan Pelatihan	Belum sepenuhnya karyawan memiliki keterampilan dalam pekerjaan.
2.	Kinerja Karyawan	
	a. Kualitas	Masih adanya evaluasi yang belum maksimal terkait hasil pekerjaan karyawan.
	b. Kuantitas	Masih adanya target yang belum sesuai dengan perusahaan
	c. Ketepatan Waktu	Ada beberapa pekerjaan yang terlambat untuk diselesaikan secara tepat waktu.
	d. Efektifitas	Belum sepenuhnya efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
	e. Kemandirian	Karyawan belum sepenuhnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu diarahkan.

Sumber: Data Observasi Bagian *Outsourcing* dan Fabrikasi PT. Anaszaen (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan bagian *outsourcing* dan fabrikasi terkait pelatihan dan kinerja pegawai pada perusahaan Anaszaen, bahwa dari hasil tersebut masih harus diteliti lebih lanjut untuk menilai seberapa signifikan dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan

merupakan strategi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan pada karyawan guna mendorong perkembangan dan peningkatan kinerja mereka, dengan tujuan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Pelatihan juga memiliki manfaat dalam mengembangkan sikap kerja yang baik, sehingga memungkinkan kerja sama yang efektif dengan rekan kerja.

Program pelatihan disusun dengan maksud untuk meningkatkan kinerja saat ini, khususnya dalam konteks pelatihan untuk karyawan baru dan individu yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang kurang optimal. Pelatihan karyawan dapat diselenggarakan dalam berbagai bentuk, mulai dari pelatihan teknis yang terkait dengan tugas-tugas pekerjaan spesifik, hingga pelatihan pengembangan pribadi yang fokus pada peningkatan kemampuan interpersonal dan kepemimpinan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kompetensi mereka, memperoleh pengetahuan baru, mengasah keterampilan yang sudah dimiliki, dan mengembangkan sikap yang positif terhadap pekerjaan karyawan.

Pelatihan menjadi salah satu faktor krusial dalam peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Dalam konteks karyawan, pelatihan dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan penjualan, komunikasi dengan pelanggan, penguasaan produk, serta strategi pemasaran. Dalam melanjutkan upaya pengembangan karyawan melalui pelatihan, perusahaan dapat mengimplementasikan beberapa langkah strategis. Seperti perusahaan perlu melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan dengan mengidentifikasi area di mana karyawan membutuhkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Berikut ini data rekap peserta pelatihan pada perusahaan:

TABEL 1.2
DATA REKAP PESERTA PELATIHAN

No.	Tahun Pelatihan	Kehadiran	Jenis Pelatihan	
			Orientasi	K3
1.	2020	Mengikuti	15	14
		Tidak Mengikuti	31	32
		Total Karyawan	46	46
2.	2021	Mengikuti	11	8
		Tidak Mengikuti	25	28
		Total Karyawan	36	36
3.	2022	Mengikuti	6	5
		Tidak Mengikuti	27	28
		Total Karyawan	33	33

Sumber : Data Sekunder yang diolah dari PT. Anaszaen

Keterangan :

	Mengikuti Pelatihan
	Tidak Mengikuti Pelatihan
	Total Karyawan PT. Anaszaen

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan semakin berkurang dari tahun ke tahun. Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan orientasi pada tahun 2020 sebanyak 15 orang kemudian terjadi penurunan pada tahun berikutnya sehingga peserta yang mengikuti sebanyak 11 orang, serta pada tahun 2022 kembali terjadi penurunan dengan total peserta yang mengikuti pelatihan hanya sebanyak 6 orang dari total 33 karyawan.

Hal serupa terjadi pada pelatihan K3. Pada tahun 2020, terdapat total 14 peserta yang mengikuti pelatihan K3, seperti yang tercantum dalam tabel 1.2, pada tahun 2021 peserta yang mengikuti pelatihan K3 menurun sebanyak 6 orang sehingga hanya 8 karyawan yang mengikuti pelatihan dan pada tahun 2022 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 5 orang dari total 33 karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan. Pelatihan yang berhasil dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara lebih efisien dan tepat. Karyawan yang terlatih dengan baik memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang proses kerja, mampu menggunakan teknologi dan alat bantu dengan lebih efektif, serta memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Dengan memiliki karyawan yang terlatih dengan baik, perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mengurangi risiko kesalahan dan kecelakaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Oleh karena itu, perusahaan harus menganggap pelatihan sebagai investasi yang berharga dalam mengembangkan potensi karyawan dan meraih kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan fenomena, fakta dan data, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang pelatihan sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Sejalan dengan penelitian Akmal Taufiqur Rahman (2023) menyatakan, karyawan perlu memiliki tingkat kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang mereka emban, sehingga hasil akhirnya dapat mencapai standar kualitas yang tinggi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Anaszaen. Sehingga peneliti menarik untuk meneliti dengan judul “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANASZAEN KARAWANG”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelatihan di PT. Anaszaen Karawang?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang?
- c. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan di PT. Anaszaen Karawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pelatihan di PT. Anaszaen Karawang,
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang,
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini memiliki relevansi baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini berpotensi untuk berkontribusi pada literatur yang ada mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai.

- b. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat secara praktis dalam memberikan informasi tambahan bagi pihak perusahaan sehingga manajemen

perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya terkait pelatihan kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis tentang struktur penulisan skripsi, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan terstruktur, mencakup:

- a. BAB I PENDAHULUAN, bagian ini mengulas tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan, lokasi dan waktu penelitian
- b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA, bagian ini mengulas tentang kajian teoritis, kajian nonteoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.
- c. BAB III METODE PENELITIAN, bagian ini mengulas tentang jenis penelitian, teknik pengumpulan data, ruang lingkup penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas.
- d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, bagian ini mengulas tentang objek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.
- e. BAB V PENUTUP, bagian ini mengulas tentang simpulan dan rekomendasi.
- f. DAFTAR PUSTAKA
- g. LAMPIRAN

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Peneliti memilih tempat penelitian pada PT. Anaszaen Karawang, perusahaan ini berlokasi di Dsn. Babakan, RT/RW 10/04, desa Kiarapayung, kecamatan Klari, Karawang, Jawa Barat dengan kode pos 41371. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini dikarenakan peneliti menarik perhatian pada bidang kerja dari perusahaan PT. Anaszaen yang bergerak pada bidang *outsourcing* dan fabrikasi, dan perusahaan ini termasuk kedalam kategori bisnis jasa yang dimana sesuai dengan konsentrasi peneliti mengambil sumber daya manusia pada jurusan Administrasi Bisnis.



Gambar 1.2 Lokasi Penelitian

Sumber : Google Maps Tahun 2023

b. Waktu Penelitian

TABEL 1.3
WAKTU PENELITIAN

Nama Kegiatan	Waktu Penelitian 2023							
	Agus	Sept	Okto	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Survei Lokasi Penelitian								
Observasi Permasalahan								
Penyusunan Bab 1 - 3								
Bimbingan UP								
Seminar UP								
Pengumpulan Data								
Analisis dan Olah Data								
Penyusunan Bab 4 - 5								
Bimbingan Skripsi								
Sidang Skripsi								

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

