

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan/ organisasi tidak akan pernah lepas dari manajemen baik manajemen secara umum dan manajemen spesifik. Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Lemahnya pengetahuan dan keterampilan akan menghambat setiap perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang diinginkan. Hasil kinerja yang telah dicapai oleh karyawan haruslah memberikan kontribusi baik bagi perusahaan yang dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas untuk masa sekarang atau yang akan datang.

Setiap perusahaan mempunyai visi dan misi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Disini sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan dimana sumber daya manusia merupakan sebuah penentu kegiatan suatu perusahaan meliputi Planning, Organizing, Actuating dan Controlling.

Dengan seiring majunya dunia pengetahuan maka setiap perusahaan dituntut lebih untuk dapat menjadikan karyawannya lebih berpengetahuan dan terampil agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, dan oleh karena itu setiap perusahaan perlu adanya pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka setiap karyawan akan merasa percaya diri dengan kemampuannya, dan mereka mampu menghasilkan kinerja yang baik.

PT. Andalan Furnindo bergerak dibidang makanan, yaitu gula rafinasi PT. Andalan Furnindo didirikan pada tahun 2013 dengan status PMA untuk mengoperasikan Sugar Refinery di Marunda, Bekasi, Indonesia, pertama kali memulai operasi komersial pada bulan Juni 2013. Perusahaan ini dimiliki oleh beberapa pemegang saham lokal, serta pemegang saham di luar negeri. semua pemegang saham telah memiliki pengalaman yang luas dalam Industri gula lebih dari 40 tahun pengalaman dalam distribusi gula dan perdagangan di Indonesia. Pemegang saham luar negeri kami memiliki lebih dari 30 tahun pengalaman di seluruh dunia perdagangan gula. Adapun lokasi PT. Andalan Furnindo yaitu terletak di Head Office : Jl. Gg Burung No. 36, Kel. Roa Malaka, Kec. Tambora, Jakarta Barat, Indonesia 11230, Representative Office : Menara Thamrin Building 16th Floor, Suite 1603 Jl. M.H. Thamrin Kav. 3 Jakarta, Indonesia 10250, Factory : Kawasan Pergudangan Marunda Center, Blok M1, Marunda Makmur, Bekasi.

Disini ada beberapa faktor agar kinerja karyawan menjadi lebih baik diantaranya : Pemberian intensif, bonus tahunan, tunjangan-tunjangan, pelatihan serta kesempatan pengembangan karir. Dari beberapa faktor diatas penulis dan hasil observasi, penulis menemukan adanya pelatihan yang kurang diminati oleh setiap karyawan dan pengembangan sumber daya manusia yang masih kurang pada PT. Andalan Furnindo. Dengan kurangnya pelatihan yang diminati oleh setiap karyawan dan pengembangan sumber daya manusia yang masih kurang dapat menimbulkan hal-hal yang merugikan perusahaan itu sendiri, dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, para pemimpin seharusnya lebih harus mengetahui apa yang diinginkan setiap karyawan agar mau mengikuti pelatihan yang disarankan, dan termasuk juga apa dan berapa bonus mereka jika perusahaan mencapai target.

Tabel 1.1 Data Pelatihan Kerja Tahun 2018

No	Karyawan yang mengikuti pelatihan	Angka kelulusan
Januari	115	60 %
Februari	85	64 %
Maret	100	60 %
April	93	64 %
Mei	70	65 %
Juni	87	67 %
Juli	80	60 %
Agustus	100	67 %
September	75	65 %
Oktober	50	55 %
November	90	65 %
Desember	85	67 %

Sumber : Data Perusahaan PT. Andalan Furnindo

Jika dilihat dari tabel 1.1 diatas, bahwa angka kelulusan pada pelatihan kerja pada PT. Andalan Furnindo masih belum menyentuh angka 70 %, dan yang paling tinggi hanya 67 %. Disini menyimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang masih belum memahami tentang pelatihan yang diajarkan. Dan bahkan pada bulan Oktober tahun 2018 peserta yang mengikuti pelatihan hanya 50 orang dan angka kelulusan hanya menyentuh 55 %. Masih banyak karyawan yang enggak mengikuti pelatihan atas kesadarannya sendiri, padahal itu untuk kebaikannya sendiri dimasa yang akan datang.

Faktor yang mempengaruhi karyawan enggan mengikuti pelatihan kerja antara lain waktu training yang kurang tepat, trainer yang membosankan, isi dari training tersebut kurang menarik dan susah untuk dipahami oleh setiap karyawan, sehingga membuat karyawan enggan untuk mengikuti pelatihan kerja tersebut, dan ini akan berdampak buruk pada kinerja karyawan dan untuk pengembangan karyawan akan terasa sulit. Apabila kinerja karyawan buruk maka akan berpengaruh buruk juga untuk perusahaan itu sendiri, sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh baik juga untuk perusahaan.

Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja itu sendiri. Apabila setiap karyawan sudah enggan untuk mengikuti pelatihan kerja, maka sudah dipastikan kinerja karyawan akan menurun dan berdampak buruk untuk perusahaan, padahal untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik perlu dilakukannya pelatihan kerja dan pengembangan karyawan itu sendiri.

Dari fenomena yang sudah dijelaskan, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Furnindo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dijelaskan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah pelatihan kerja dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan, penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Sebagai tambahan referensi untuk ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan pelatihan kerja dan pengembangan karyawan, baik untuk penulis sendiri dan untuk para mahasiswa yang membutuhkan bahan acuan untuk penelitian sejenis maupun untuk umum.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu memberikan informasi bermanfaat untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Sebagai informasi dalam bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja dan pengembangan karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah tentang “**Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Furnindo**” agar dalam pembahasan nanti tidak akan menyimpang dari permasalahan yang telah diidentifikasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini disajikan dalam lima bab. Penjelasan masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan dimana permasalahan dalam penelitian berasal dari PT. Andalan Furnindo yang bungkus melalui perumusan masalah dan diuraikan dalam tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai beberapa teori dari variabel-variabel yang diteliti seperti pelatihan kerja, pengembangan karyawan, dan kinerja karyawan, serta model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan variabel-variabel penelitian beserta definisinya, desain penelitian, tahap penelitian, penentuan jumlah sampel, jenis pengambilan sampel, serta metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisa yang diteliti mengenai hasil pembuktian hipotesis sampai dengan pengaruh variabel-variabel independan terhadap variabel dependen.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran-saran kepada pihak-pihak terkait mengenai dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

