

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu komponen penting dalam keberhasilan suatu bisnis. perusahaan harus mampu mengikuti arus perkembangan teknologi serta mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia mereka agar mendapat karyawan yang berkualitas. Menurut (Nazir, 2019) Sumber Daya Manusia adalah salah satu modal yang paling penting dan berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang berpengalaman dalam bidang mereka, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting. Perencanaan sumber daya manusia harus dimulai dengan melihat bagaimana rencana strategis perusahaan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja secara umum, luas, dan menyeluruh. Dalam situasi seperti ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terlatih dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tinggi untuk melakukan tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan efektif agar setiap karyawan merasa nyaman menjalankan tugasnya dan menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan, kinerja yang lebih baik akan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh apa yang dilakukan oleh karyawannya dan hasil kerja yang mereka capai selama bekerja, kinerja karyawan

dapat dianggap baik jika mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut (Witara & Setiyawan, 2023) Kinerja didefinisikan sebagai tingkah laku yang nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu, seperti prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bekerja sesuai dengan posisi mereka di perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif, termasuk pelatihan yang tepat dan pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu langkah strategis yang diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah memberikan pelatihan. Menurut (Lestari & Afifah, 2020) Pelatihan adalah proses yang digunakan oleh karyawan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru. Pelatihan adalah bentuk pendidikan jangka pendek di mana perilaku diubah secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi, sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Pelatihan diperlukan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bebankerja, dalam pengelolaan kinerja karyawan mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan suatu perusahaan. Menurut (Siburian et al., 2021) Beban kerja adalah salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan

yang berlebihan. Tiga jenis beban kerja dapat dihadapi oleh karyawan yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu rendah dan beban kerja yang terlalu tinggi (Sulastri & Onsardi, 2020). Oleh karena itu beban kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa karyawan menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka serta mereka memiliki waktu dan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

PT Abebersa Pratama (ABe *Glass*) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi pengelolaan pintu dan jendela kaca dekorasi yang sudah mendapat Standar Nasional Indonesia (SNI). ABe *Glass* juga memproduksi kaca *tempered* yang sederhana, kaca dekoratif, kaca energi tinggi hingga kaca laminasi impact terbaru.

Berdasarkan hasil informasi dan observasi yang didapat dari HRD PT. Abebersa Pratama bahwa ditemukan fenomena pelatihan kerja dengan fokus pelatihan terkait bagian produksi, dimana pelatihan kurang diminati oleh karyawan. Sehingga tidak semua karyawan mengikuti program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Berikut data pelatihan karyawan produksi tahun 2023 pada PT. Abebersa Pratama.

Tabel 1.1 Data Pelatihan Karyawan Produksi 2023

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta
1.	Kalibrasi internal	5 Orang
2.	<i>Basic safety</i>	14 Orang
3.	Pertolongan pertama pada kecelakaan kerja	14 Orang
4.	<i>Assembling Dekoratif</i>	16 Orang

5.	Pengoprasian mesin <i>tempered</i>	3 Orang
6.	<i>Effective communication skills</i>	4 Orang
7.	Pengoprasian mesin <i>sandblast</i>	15 Orang
8.	<i>Refresh knowledge & internal audit</i>	3 Orang
9.	Pengoprasian & <i>setting</i> mesin bevel	13 Orang
10.	<i>Refresh knowledge 5R</i>	4 Orang
11.	<i>Insulated</i>	25 Orang
12.	Pengoprasian mesin potong timah	12 Orang
13.	Pengoprasian mesin <i>edgeleting</i>	2 Orang
14.	pemadam kebakaran	5 Orang
15.	<i>coaching and counseling skills</i>	16 Orang

Sumber: PT Abebersa Pratama, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah peserta yang mengikuti pelatihan belum berjalan maksimal. Beberapa alasan mengapa karyawan enggan mengikuti pelatihan kerja adalah waktu pelatihan yang tidak tepat, instruktur yang membosankan, materi pelatihan yang tidak menarik, dan rumit untuk dipahami setiap karyawan. Perusahaan memberikan pelatihan untuk membantu karyawan memahami pekerjaan mereka. Pelatihan ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tingkat kinerja terbaik mereka yang nantinya akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Permasalahan beban kerja yang ditemukan berhubungan dengan kebutuhan beban kerja yang berlebihan dan banyaknya tuntutan dari beban kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh perusahaan, jam kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selalu melebihi batas jam kerja dan tidak sesuai sehingga banyak karyawan yang sering terlambat dalam mengumpulkan tugas sehingga mereka melakukan kerja lembur, terutama pada bagian produksi. Berikut

data pengendalian *overtime* karyawan bagian produksi tahun 2023 pada PT Abebersa Pratama.

Tabel 1.2 Data Pengendalian *Overtime* Karyawan Produksi 2023

No	Bulan	Target Berlebih	Pencapaian
1.	Januari	15%	73%
2.	Februari	15%	85%
3.	Maret	15%	83%
4.	April	15%	65%
5.	Mei	15%	55%
6.	Juni	15%	71%
7.	Juli	15%	67%
8.	Agustus	15%	77%
9.	September	15%	74%
10.	Oktober	15%	69%
11.	November	15%	91%

Sumber: PT Abebersa Pratama, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa realisasi dari target pengendalian *overtime* karyawan pada bagian produksi belum mencapai target yang diharapkan, Karyawan mendapat tambahan jam kerja/ lembur sebanyak 3 jam di hari biasa dan terkadang mendapat tambahan jam kerja di hari minggu. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan bekerja, sehingga berdampak akan berdampak pada kinerjanya . Dengan demikian, agar tidak terjadi beban kerja yang berlebih, maka perusahaan harus memantau hasil produksi sesuai dengan target pengerjaan agar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Berikut terlampir data kinerja karyawan bagian produksi PT Abebersa Pratama pada tahun 2023:

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan Produksi 2023

No	Bagian	Target	Pencapaian (%)
1.	<i>Cutting dan cluster</i>	100%	90,5 %
2.	<i>Assembling, finishing, sandblast</i>	100%	87,9%
3.	<i>Insulated</i> dan produksi	100%	82,5%
4.	Kordinator lapangan	100%	91,5%
5.	Q.C, (<i>Quality control</i>) WH (<i>Warehouse</i>), umum, MEK (Mekanika, elektroteknika danKonstruksi)	100%	92,6%
6.	<i>Staff</i> administrasi	100%	92,8%

Sumber: PT Abebersa Pratama, 2023

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan bagian produksi belum mencapai target yang diinginkan perusahaan. Hal ini dikarenakan program pelatihan belum berjalan secara maksimal, sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Penambahan jam kerja dan beban kerja juga menjadi hal yang mempengaruhi belum terealisasi target kinerja yang seharusnya. Pelatihan sangat penting bagi karyawan karena selain dapat meningkatkan kemampuan mereka, mereka juga akan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif, pelatihan yang tepat serta pengelolaan beban kerja yang baik.

Terdapat *research gap* yang telah mengeksplorasi efek pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja secara terpisah, namun hanya sedikit yang meneliti bagaimana faktor ini berinteraksi. Memahami bagaimana pelatihan dapat mengurangi efek negatif dari beban kerja yang tinggi, atau sebaliknya, bagaimana

beban kerja dapat mempengaruhi efektivitas pelatih adalah area yang masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abebersa Pratama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Abebersa Pratama?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Abebersa Pratama?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abebersa Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Abebersa Pratama.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abebersa Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abebersa Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat bagi penelitian, untuk menambah pengetahuan perihal pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. .
2. Manfaat bagi perusahaan, untuk mengetahui keadaan atas pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Manfaat bagi akademis, dapat dijadikan bahan referensi pada bidang ilmu terkait dan serta penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil tiap tiap bab adalah sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi telaah pustaka, teori-teori mengenai pelatihan, beban kerja dan kinerja pegawai. Dilengkapi dengan hasil penelitian terdahulu , kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang akan digunakan yang terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan operasional variabel.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan