

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kita berada pada abad ke 21, dengan tantangan yang kita hadapi adalah globalisasi dengan segala dampaknya. Supaya tiap perusahaan tetap berkembang dan diterima maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan terhadap pesaingnya. Sumber daya manusia yang optimum mampu mendukung perusahaan berkembang dengan baik jika disertai dengan modal, metode dan mesin apabila dapat dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan ataupun sumber daya dalam perusahaan tersebut.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia atau SDM yang mampu bersaing dalam dunia global. Persaingan yang kompetitif dalam dunia pekerjaan saat ini menuntut sumber daya manusia memiliki berbagai macam *skill* dan pemikiran *out of the box* untuk dapat bersaing di dalam bidangnya. Usaha yang dilakukan bagi setiap sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan melakukan pelatihan untuk meningkatkan daya saing baik berupa *skill* maupun kemampuan untuk berinovasi yang bisa dilakukan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Dengan pertimbangan tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Salah satu kunci yang sangat penting bagi sebuah organisasi maupun perusahaan adalah kinerja dari karyawan itu sendiri, sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari usaha satu atau dua orang saja, melainkan dari semua usaha anggota dari perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota-anggotanya. Maka organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja untuk mencapai tujuan yang optimal.

Penelitian ini dilakukan di PT. *Semarang Packaging Industry*, merupakan sebuah perusahaan percetakan dari kemasan rokok. Secara umum gambaran untuk perusahaan yang akan diteliti berdasarkan hasil dari *Key Performance Indicator* (KPI) selama 6 bulan dengan hasil kinerja rata-rata sebanyak 3.81 % atau sebanyak 12 orang dengan hasil *fair* dan sisanya sebanyak 96.19 % atau sebanyak 303 orang dengan hasil *poor*. Detail hasil dari rata-rata enam bulan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
HASIL KEY PERFORMANCE INDICATOR

BULAN	EXCELLENT		GOOD		FAIR		POOR	
	JUMLAH	(%)	JUMLAH	(%)	JUMLAH	(%)	JUMLAH	(%)
FEBRUARI			7	2.15%	44	13.50%	275	84.35%
MARET			9	2.76%	54	16.57%	263	80.67%
APRIL			11	3.40%	69	21.29%	244	75.31%
MEI	5	1.57%	9	2.82%	105	32.92%	205	64.26%
JUNI	1	0.31%	18	5.66%	80	25.16%	220	69.18%
JULI			13	4.13%	103	32.70%	199	63.17%

Sumber : Data Perusahaan PT. SPI, 2017

Pada Tabel 1.1 adalah hasil dari penilaian KPI karyawan selama enam bulan dari bulan Februari hingga Juli 2017. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa

kebanyakan karyawan atau sekitar 96.19% bernilai *poor*. Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan memiliki program yaitu pelatihan. Pelatihan disini dimaksudkan agar mempermudah para karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, pelatihan juga dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dari informasi nilai KPI dari perusahaan maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti dari pengaruh komitmen afektif sebagai mediator untuk meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia melalui pelatihan pada karyawan.

Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula.

Persaingan yang semakin kompetitif sangat dirasakan oleh perusahaan atau organisasi yang berada di sektor industri. Dalam menghadapi tantangan dari para pesaingnya tentunya tidak cukup dengan menggunakan teknologi yang mutakhir dalam kegiatan produksi dan operasional perusahaan. Pemanfaatan teknologi yang mutakhir pada perusahaan juga harus didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai, sebab sebaik dan secanggih apapun teknologi yang

dimiliki oleh perusahaan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang handal belum tentu dapat memberikan kontribusi dalam menjamin kelancaran operasional perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan atau para pekerja yang ada dalam perusahaan, karena pekerja merupakan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan.

Kegiatan yang dijalankan oleh suatu organisasi dalam perusahaan tentu sangat membutuhkan berbagai sumber daya. Berbagai sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik oleh organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya tersebut dibutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi perusahaan dalam hal ini disebut sebagai pekerja, karena memiliki kemauan, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan sebuah perusahaan. Fenomena bisnis yang terjadi saat ini adalah organisasi terlalu fokus menghadapi persaingan sehingga kondisi dalam organisasi terkadang diperlakukan dengan tidak efektif. Manajemen lebih tertarik untuk memperbaiki penampilan daripada melakukan apa yang diperlukan.

Hasil penelitian dari Ninin Non Ayu Salmah (2012) menyatakan bahwa training atau pelatihan pengembangan terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM). Sedangkan dalam penelitian Ilman Ataunur (2015) menyimpulkan bahwa *training* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka terjadilah *research gap* antara kedua penelitian tersebut sehingga perlu untuk penelitian selanjutnya.

Dalam hal peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan juga pelatihan dan inovasi guna peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan. Pada perusahaan ini untuk meningkatkan kinerja di *industry packaging* mayoritas pekerjanya adalah lulusan dari SMA untuk bagian ADM dan Pengawas Produksi dimana untuk meningkatkan kinerja dan komitmen terhadap perusahaan harus lebih ditingkatkan guna mengejar inovasi yang di ukur melalui komitmen. Sehingga masih rendahnya kinerja yang mana diungkapkan dari pengetahuan yang karyawan miliki, karyawan belum dapat menguasai bidang dan tugas departemen lain. Selain itu pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berdasar kepada sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Inovasi mengacu pada organisasi yang luas, yaitu kegiatan menciptakan dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif dan kinerja karyawan, termasuk di dalamnya mendapatkan dan berbagi informasi mengenai kebutuhan pelanggan, perubahan pasar serta tindakan pesaing Hurley dan Hult (1998). Dapat disimpulkan bahwa untuk menilai bahwa suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik adalah dengan melihat tercapai atau tidaknya sasaran yang telah di tetapkan oleh sebuah perusahaan. Pencapaian dari sasaran perusahaan itu sendiri sangat didukung dari kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Jika kinerja dari karyawan baik maka diharapkan kinerja perusahaanpun akan ikut baik. Namun demikian untuk mendapatkan kinerja yang baik organisasi tersebut harus memiliki manajemen kinerja secara efektif.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* dari hasil penelitian bahwa pelatihan pengembangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan memiliki hasil yang bervariasi antara penelitian satu dengan penelitian yang lain. Sehingga dalam penelitian ini munculah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap inovasi ?
3. Bagaimana pengaruh inovasi terhadap kinerja sumber daya manusia ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia dan kinerja pengaruh pelatihan melalui inovasi terhadap sumber daya manusia?

1.3. Tujuan Penelitian

Hasil yang ingin dicapai dari penelitian ini merupakan yang akan menjawab dari pertanyaan yang sudah disampaikan pada rumusan masalahnya, yaitu :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap inovasi.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh inovasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia dan pengaruh pelatihan melalui intervensi dari inovasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4. Manfaat

Penelitian ini dimaksudkan agar dapat bermanfaat bagi :

- 1.4.1 Kegunaan secara akademik, dapat dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya, bahwa pengetahuan mengenai berbagai disiplin ilmu dapat meningkatkan kinerja SDM. Selain itu, inovasi dan pembelajaran secara terus-menerus dapat meningkatkan *inovasi* dan kinerja dari karyawan. Dalam studi kerangka konseptual diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- 1.4.2 Kegunaan secara manajemen penelitian ini dapat digunakan sebagai model untuk peningkatan kinerja SDM dan komitmen afektif melalui *inovasi*, pelatihan dan pengembangan.