

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam meningkatkan produksi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam pekerjaannya memiliki produktifitas yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan pengaturan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Untuk pengelolaan pegawai secara professional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai bidang, penataran dan pengembangan kariernya sehingga kompensasi yang diberikan layak dan adil (Mangkunegara, 2011). Dengan pengelolaan secara profesional diharapkan dapat mencapai peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengawasan, pelaksanaan, tata kelola yang menegaskan hubungan dan kerjasama dalam organisasi yang dituangkan dalam suatu struktur organisasi serta memberikan kompensasi yang adil dan layak (Mardatih et al, 2013).

Peranan tenaga manusia di dalam perusahaan sangat vital sehingga karyawan perlu mendapatkan perlakuan secara wajar dan adil sesuai dengan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Perlakuan yang wajar dan adil tersebut dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja (Indrawati, 2012).

Menurut As'ad (2000) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya. Sehingga kegiatan yang lazim dinilai dalam satu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peran dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada pegawai. Apabila pegawai mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Seberapa baik seorang pegawai melakukan perannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang merupakan isu utama yang banyak diperdebatkan dalam penelitian akhir-akhir ini.

Menurut Mathis dan Jakson (2006) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan tugasnya di isyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Sedangkan menurut Siagian (2003) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem

kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001).

Pelatihan kepada karyawan dalam bekerja. Mangkunegara (2009). Dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Michael R. Carrel et al (1995) ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan,

Hasil penelitian Supatmi (2012) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa dengan memberikan pelatihan kerja organisasi akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Hal senada dalam penelitian mangkunegara, (2009) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Palan (2007) Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Definisi kompetensi menurut Garcia-

Barbero (1998) adalah: kombinasi dari sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas profesional. kompetensi didefinisikan bahwa seseorang diharuskan untuk melakukan (kinerja), dimana dilakukan dengan kondisi sesuai harus dilakukan (standar). Selain sebagai deskripsi tugas pekerjaan atau kegiatan, kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan standar yang diperlukan.

Hasil penelitian purnamawati (2012) menyatakan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya Dobson (2005) menyatakan bahwa definisi kompetensi dalam konteks Australia pelatihan berbasis kompetensi mencakup 4 (empat) aspek kinerja kerja, yaitu: (1) Keterampilan Tugas - Mampu melakukan tugas-tugas individu; (2) Keterampilan Manajemen tugas - Mampu mengelola beberapa tugas yang berbeda dalam pekerjaan; (3) Kontigensi Keterampilan Manajemen - Mampu merespon penyimpangan dan kerusakan dalam rutinitas; dan (4) Keterampilan Lingkungan - Mampu menangani tanggung jawab dan harapan dari lingkungan kerja. Keempat karakter kompetensi ini memberikan penekanan agar pelatihan berbasis kompetensi dapat menumbuhkan atau menanamkan karakter kompetensi ini secara kontinyu baik dalam lembaga pendidikan maupun di luar lembaga pendidikan.

Cv Watonella Furniture adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perkayuan atau mebel yang sudah berdiri sejak tahun 1996. Kinerja karyawan di Cv Watonella Furniture kurang berjalan dengan baik, padahal sudah

ada upaya yang dilakukan pihak perusahaan untuk memberikan pelatihan (training) kepada karyawan baru dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan fasilitas untuk menunjang dalam bekerja seperti peralatan kerja yang memadai, tempat parkir, air minum, mushola, kamar mandi, Selain itu juga ada tambahan gaji/upah bagi yang melakukan lembur. Setelah dilakukan observasi dan wawancara dengan Manajer Cv Watonella Furniture diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih sangat rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan penurunan hasil produksi Cv Watonella Furniture dalam tujuh tahun terakhir.

**Tabel 1.1** Data Hasil Produksi Cv Watonella Furniture

<b>Tahun</b>	<b>Hasil Produksi (Unit)</b>	<b>Penjualan</b>
<b>2009</b>	1424	13,700.000.000
<b>2010</b>	1386	12,900.000.000
<b>2011</b>	1340	12,300.000.000
<b>2012</b>	1311	12.000.000.000
<b>2013</b>	1245	11,800.000.000
<b>2014</b>	1209	11,300.000.000
<b>2015</b>	1193	11.000.000.000

*Sumber : Data Cv Watonella Furniture ,2009- 2015*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi Cv Watonella Furniture selama 7 tahun terakhir terus mengalami penurunan. Target yang ditetapkan perusahaan sebanyak 1350 per tahun.

Dari data hasil produksi karyawan Cv Watonella Furniture tahun 2009 hingga 2015 diatas terbukti masih rendahnya kinerja karyawan Cv Watonella Furniture. Jika dibiarkan terus-menerus akan menjadi masalah bagi pihak Cv Watonella Furniture Jepara dan permasalahan tersebut kemungkinan disebabkan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, tetapi

dalam penelitian ini dibatasi hanya faktor pelatihan dan kompetensi. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBERDAYA MANU SIA DI CV WATONELLA FURNITURE”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana meningkatkan pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana meningkatkan kompetensi terhadap kinerja karyawan
3. Bagaimana meningkatkan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi pengembangan teori

Hasil penelitian ini sebagai perbandingan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah, dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia sebagai latihan pengembangan yang telah diperoleh dalam menganalisa suatu perusahaan

4. Bagi pihak lain

Peneliti ini diharapkan bisa menabuh referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis.