

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dihilangkan dalam sebuah organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan penggerak dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi, misi perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan, manusia merupakan unsur yang sangat penting. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersebut telah tersedia, tatanan organisasi dalam perusahaan tersebut tidak akan berjalan maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan diperlukan arahan yang tepat agar berjalan sesuai target yang dikehendaki. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan keterampilan, pelatihan dan efektifitas kerja karyawan.

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang efisien dan kompeten disebut dengan keterampilan (Muhibbbin, 2013). Keterampilan sumber daya manusia sangat tinggi nilainya dalam mewujudkan kegiatan pembinaan dan pengembangan dalam suatu perusahaan. Kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh semua manusia, karena itu dalam kerangka keberhasilan suatu perusahaan jumlah SDM yang banyak tidak berarti apabila bukan terdiri

dari Sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki keterampilan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dari Arinal Aulia, Musriha, Indah Noviadri (2017) menunjukkan bahwa setiap keterampilan yang dimiliki setiap individu setiap karyawannya menjadi faktor yang sangat penting dalam penting dalam perekrutan karyawannya sehingga diharapkan perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain memiliki keterampilan kerja, pelatihan juga mempunyai peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan itu sendiri merupakan jenis kegiatan yang direncanakan secara sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Sultama *et al*,2012).

Hasil penelitian dari (Erma Safitri, 2013) menunjukkan bahwa dengan meningkatnya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengadakan diklat secara berkala dan secara keseluruhan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, Pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tetapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat inovasi dan pemikiran yang lebih produktif bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

Efektifitas kerja karyawan adalah kesesuaian antara pemberian tugas dan wewenang dengan pencapaian yang diperoleh karyawan dalam bekerja. Untuk mengukur efektifitas kerja dapat dilihat dari kesesuaian kompetensi karyawan dengan bidang pekerjaan, kemampuan mengelola

waktu, kemampuan memanfaatkan sumber daya yang ada, kemampuan dalam meningkatkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dan kemampuan menjaga kualitas pekerjaan. (Gibson et al, 2010). Efektifitas kerja akan tercapai ketika beban dan tanggung jawab dapat diselesaikan karyawan tepat pada waktunya. Oleh sebab itu, semakin meningkatnya efektifitas kerja karyawan akan semakin meningkatkan penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian oleh reza oktaviana, akmal, dahliana kamener (2014) menyebutkan efektifitas kerja akan tercapai ketika beban dan tanggung jawab dapat diselesaikan tepat pada waktunya, oleh sebab itu semakin meningkatnya efektifitas akan meningkat pula kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan apabila karyawan dalam perusahaan mampu menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2008). Perusahaan selalu menginginkan agar karyawan mampu bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan bersama dan menjadikan perusahaan yang terbaik di bidangnya. Oleh sebab itu keberlangsungan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya dan yang lainnya. (Rivai dan Sagala, 2009)

Demikian halnya, PT. Charoen Pokphand Indonesia *food divison* plant Ngoro industri dimana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan pangan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang

berkualitas dengan memenuhi standar karakteristik perusahaan. PT. Charoen Pokphand mempunyai kebijakan untuk senantiasa menghasilkan produk yang bermutu tinggi, halal dan aman untuk dikonsumsi. Dalam rangka pencapaian visi dan misi perusahaan meningkatkan mutu kerja secara terus menerus sesuai dengan motto “*A tradition of Quality*”

PT. Charoen Pokphand Indonesia merupakan perusahaan yang mengoptimalkan produk dengan kualitas terbaik, dimulai dengan proses pemilihan bahan baku ayam yang memenuhi standar ayam yang sehat. Bebas dari segala penyakit. Proses pemotongan dan pembersihan ayam yang dilakukan dengan halal dan higienis. Juga proses pengolahannya yang diawasi secara ketat dan sesuai dengan standard makanan bermutu tinggi, sampai pada kemasan dan kualitas produk, serta distribusi yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang terbaik dan didukung oleh mesin yang modern dan berteknologi tinggi

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik dan berkualitas. PT. Charoen Pokphand melakukan perekrutan melalui beberapa tahapan yaitu mulai dari interview, psikotest dan tes kesehatan. Melalui beberapa tahapan ini PT. Charoen pokphand Indonesia dapat menilai setiap keterampilan yang dimiliki calon karyawannya.

PT. Charoen Pokphand Indonesia mempunyai suatu bagian produksi yang didalamnya harus mempunyai keterampilan khusus dalam melaksanakan tugas kerjanya yaitu ada pada bagian *Cut Up*. Dalam bagian ini keterampilan sumber daya manusianya sangat diperlukan karena sebagian besar proses kerjanya harus dilakukan secara manual baik dalam pemisahan daging dan tulang serta pemisahan daging dan kulit.

Setiap karyawan baru yang diterima oleh PT. Charoen Pokphand Indonesia telah melalui proses perekrutan namun tidak semuanya memiliki keterampilan untuk dapat diterapkan dalam bagian *cut up* ini. Karena dalam bagian ini terdapat standar-standar pemotongan yang harus dipenuhi sesuai dengan kebutuhan dan permintaan konsumen. Untuk mencapai kinerja yang maksimal telah ditetapkan target yang harus dicapai semua karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia.

Perencanaan kebutuhan pelatihan juga telah disiapkan untuk memberdayakan karyawan baik yang belum memiliki keterampilan maupun yang sudah mempunyai keterampilan, semua itu dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang maksimal. Pimpinan (Kepala Bagian) tidak segan memberikan bimbingan langsung kepada karyawan. Untuk karyawan baru akan dibimbing dan dilatih selama satu bulan, dalam waktu tersebut akan diberikan bimbingan yang maksimal dari Kepala Regu pada divisi tersebut. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat meningkatkan efektifitas kerja agar memperoleh kinerja secara maksimal. Namun ada indikasi kinerja karyawan belum maksimal, hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya para karyawan yang harus lembur (*over time*) untuk mencapai target yang diinginkan, karena dalam divisi ini keterampilan karyawan menjadi sangat penting agar mencapai efektifitas waktu dengan hasil kerja maksimal agar kinerja karyawan dapat dicapai secara baik.

Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Keterampilan, Pelatihan dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian Cut up)

1.2 Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada uraian latar belakang masalah diatas sebagai permasalahan atau kesenjangan, maka dapat disusunlah *problem statement* atau pernyataan masalahnya, yaitu adanya indikasi kinerja karyawan belum maksimal. Adapun *research problem* atau permasalahan penelitian adalah mengapa kinerja karyawan belum maksimal. Dengan merujuk *problem statement* dan *research problem* diatas, maka dapat dirumuskan *research question* atau rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia?
3. Apakah Efektifitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia?
4. Apakah keterampilan, pelatihan dan efektifitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah diatas, tujuan utama dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan, pelatihan dan efektifitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian yang diajukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Untuk dapat mengimplementasikan ilmu dan teori yang diperoleh selama dibangku kuliah.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan keterampilan, pelatihan dan efektifitas kerja karyawan.
3. Bagi Almamater
Sebagai bahan referensi penelitian lain yang ingin mengembangkan penelitian ini lebih lanjut.

