

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam upaya menciptakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal, menurut Rozi, A., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022) kinerja yang baik adalah kinerja yang memenuhi standar dan mendukung tercapainya organisasi. Hal ini sejalan dengan Aden, P.S., Narimawati, U., Azhar A., Sidik P., Heri E. (2022) pelatihan merupakan proses perubahan dan kegiatan jangka pendek yang menghasilkan dampak perubahan jangka panjang bagi individu organisasi maupun organisasi itu sendiri dalam mencakup manfaat maupun dimanfaatkan-kannya oleh sebuah perusahaan/instansi.

Hal ini sejalan dengan Maisarah dan N Lukman, (2022) produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada

kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan output maksimum.

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan salah satunya pada PT. Maicih merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan ringan yang bermula dari keripik singkong kemudian ada juga basreng, batagor dan keripik talas. Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan tersebut berkembang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan dan kompetensi.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi. Kompetensi yang sesuai, membuat produktivitas kerja tercapai sesuai harapan. Selain itu, ada pelatihan kerja digunakan untuk kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta untuk dapat mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan yang diberikan. Kompetensi dibutuhkan di dunia kerja untuk mempermudah perusahaan untuk menemukan jenis pekerjaan yang tepat bagi karyawannya. Setelah mengetahui kompetensi karyawan, perusahaan dapat membantu mengembangkan karyawan tersebut, baik melalui pelatihan. Kompetensi juga dapat membantu perusahaan mengetahui potensi dari karyawannya dan sejauh apa seorang karyawan akan berusaha untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.

Kompetensi dari seorang karyawan berperan erat dalam menunjukkan seberapa efektif ia mengerjakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, tentunya terdapat berbagai macam manfaat dalam mempekerjakan seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi. Selain mempermudah dalam pemilihan kandidat terbaik, terdapat beberapa manfaat lain dari menggunakan kompetensi, seperti sebagai berikut menunjukkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, kompetensi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, sistem penggajian dapat menjadikan kompetensi kerja sebagai dasar perkembangan serta mempermudah proses adaptasi perusahaan terhadap dunia bisnis yang terus berubah.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT Maicih permasalahan yang ditemui yaitu masih ada beberapa karyawan yang kurang optimal dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu masih adanya karyawan yang belum dapat menerapkan dengan baik program yang diperoleh dari pelatihan. Hal ini sejalan dengan A. Mogi., Sidik P., Azhar A., Umi Narimawati (2022) produktivitas karyawan harus ditingkatkan dan oleh pihak perusahaan harus memperhatikan dengan baik masalah lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan, kompensasi yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai obyek penelitian ini adalah PT. Maicih Inti Sinergi. Penulis memilih PT. Maicih Inti Sinergi sebagai obyek penelitian dikarenakan terdapat fenomena tentang produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh hasil yang dicapai di PT. Maicih Inti Sinergi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi keripik singkong yang terletak di kota

Hegarmanah, Kec Cidadap, Kota Bandung. PT. Maicih Inti Sinergi merupakan perusahaan yang memperhatikan produktivitas dalam pencapaian hasil produksi.

Dalam setiap bulan PT. Maicih Inti Sinergi menargetkan jumlah produksi keripik singkong sebesar 30.000 pcs/bulan. Tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan pembimbing perusahaan menyatakan bahwa beberapa bulan terakhir produktivitas karyawan mengalami penurunan. Penurunan produktivitas karyawan menyebabkan perusahaan tidak dapat memenuhi target produksi yang telah ditentukan. Berikut data penurunan produksi yang telah dijelaskan dalam table 1.1 dibawah ini :

Tabel 1,1
Data Target dan Realisasi Produksi

Periode (Tahun)	Target Produksi (Pcs)	Realisasi	Persentase
2020	360.000	367.000	101,94%
2021	360.000	371.000	103,06%
2022	360.000	248.000	68,89%
Jan-Agus 2023	360.000	370.000	102,78%

Sumber : PT. Maicih Inti Sinergi 2023

Adanya penurunan hasil produksi menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai target produksi yang ditargetkan yaitu sebesar 30.000 keripik. Keripik yang tidak layak jual biasanya ada pada produksi keripik basreng. Hasil produksi mengalami penurunan diduga karena faktor kurangnya keterampilan kerja karyawan. Kurangnya keterampilan dapat dilihat dari kurang fokus dalam bekerja sehingga hasil produksi tidak sempurna, kurangnya ide-ide dalam mengerjakan pekerjaan, kurang mengetahui pekerjaan yang sedang mereka jalani, dan tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sulit.

Hal ini sejalan dengan Vicky K., Silvy S. G., Isniar Budiarti., (2020) produktivitas karyawan perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Menurut hasil survey awal terkait Pelatihan, Kompetensi dan Produktivitas Karyawan pada sebagian karyawan masih ada kekurangan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal pada PT. Maicih Inti Sinergi Bandung. Kuisoner awal dilakukan terhadap 20 orang karyawan, pada 9 Mei 2023, yang bisa dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Pelatihan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Y A		TIDAK	
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
Tujuan Pelatihan					
1	Dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan	11	55%	9	45%
2	Dengan mengikuti pelatihan tidak akan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan	10	50%	10	50%
Materi					
3	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	16	80%	4	20%
4	Materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan	10	50%	10	50%
Metode Yang Digunakan					
5	Metode yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan	8	40%	12	60%
6	Metode yang digunakan dalam pelatihan tidak sesuai dengan jenis	9	45%	11	55%

	pelatihan yang dibutuhkan				
Kualifikasi Peserta					
7	Saya memiliki antusias tinggi sebagai peserta pelatihan	7	35%	13	65%
8	Saya tidak memiliki antusias sebagai peserta pelatihan	11	55%	9	45%
Kualifikas pelatih (Instruktur)					
9	Apakah kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan	11	55%	9	45%
10	Kemampuan instruktur pelatihan tidak sesuai harapan	10	50%	10	50%

Sumber: *Data Diolah 2023*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak memiliki antusias tinggi sebagai peserta pelatihan yang diselenggarakan perusahaan karena metode yang digunakan dalam pelatihan tidak sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.

Dilansir transforma.id (2015) perlunya antusiasme dalam bekerja, sehingga banyak perusahaan yang meminta untuk melatih karyawannya agar dapat meningkatkan antusiasme diri karyawannya. Pelatihan ini tidak melatih karyawan agar dapat dimotivasi saja, tetapi karyawan dilatih untuk dapat memotivasi sendiri dalam dirinya, menemukan apa yang membuatnya antusias dan meningkatkannya berkali-kali lipat. Antusiasme bekerja dari dalam diri karyawan inilah yang sangat powerful dan membuat karyawan tersebut lebih bahagia.

Sedangkan menurut myspolution.com (2022) latar belakang pelatihan karyawan adalah sebagai cara meningkatkan produktivitas dan sebagai cara meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, untuk itu diperlukan metode pelatihan karyawan yang sesuai agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Hasil penelitian Lucky Sukma dkk (2022) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 1. 3
Hasil Survey Awal Kompetensi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		YA		TIDAK	
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
Pengetahuan					
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan	11	55%	9	45%
2	Saya tidak memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan	10	50%	10	50%
Pemahaman					
3	Saya memahami tugas yang diberikan atasan kondisi kerja secara efektif dan efisien	16	80%	4	20%
4	Saya tidak memahami tugas yang diberikan atasan	10	50%	10	50%
Nilai					
5	Saya selalu bersikap jujur ketika bekerja	13	65%	7	35%
6	Saya tidak bersikap jujur ketika bekerja	9	45%	11	55%
Kemampuan					
7	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	7	35%	13	65%
8	Saya tidak memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	11	55%	9	45%
Sikap					

9	Saya memiliki perasaan senang terhadap kenaikan gaji	20	100%	0	0%
10	Saya tidak memiliki perasaan senang terhadap kenaikan gaji	0	0%	20	100%
Minat					
11	Saya bekerja di perusahaan ini sesuai minat kerja	11	55%	9	45%
12	Saya bekerja di perusahaan ini tidak sesuai minat kerja	10	50%	10	50%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga para pegawai tidak memiliki sikap tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pemimpin. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kemampuan para karyawan. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan kompetensi pegawai masih rendah.

Dilansir ciptasatria.com (2018) keterampilan karyawan yang terus di tingkatkan memiliki manfaat yaitu meningkatkan efisiensi tempat kerja, berdaya inovasi, karyawan dan klien lebih bahagia, mempertahankan karyawan serta menarik talenta baru.

Penelitian Yoko Andi Nugroho dan Djaja Sampoerna (2016) menyimpulkan bahwa ada hubungan sedang positif antara kompetensi dan produktivitas kerja karyawan artinya peningkatan Kompetensi menaikkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. 4
Hasil Survey Awal Produktivitas Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		YA		TIDAK	
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
Kemampuan					
1	Saya memiliki kemampuan bekerja secara profesional	16	80%	4	20%
2	Saya tidak memiliki kemampuan bekerja secara profesional	11	55%	9	45%
Meningkatkan hasil yang dicapai					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	18	90%	2	10%
4	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	10	50%	10	50%
Semangat Kerja					
5	Saya selalu bersemangat menjadi karyawan yang lebih baik	16	80%	4	20%
6	Saya tidak bersemangat menjadi karyawan yang lebih baik	11	55%	9	45%
Pengembangan diri					
7	Saya merasa puas dengan pengembangan diri selama ini berada di perusahaan	8	40%	12	60%
8	Saya tidak puas dengan pengembangan diri selama ini berada di perusahaan	9	45%	11	55%
Mutu					
9	Saya dapat meningkatkan mutu kerja agar produktivitas perusahaan meningkat	11	55%	9	45%
10	Saya tidak dapat meningkatkan mutu kerja agar produktivitas perusahaan meningkat	10	50%	10	50%

Efisiensi					
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	16	80%	4	20%
12	Saya tidak menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	11	55%	9	45%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa tidak puas dengan pengembangan diri selama berada di perusahaan dikarenakan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan menggunakan metode yang tidak sesuai dengan harapan para pegawai, sehingga produktivitas kurang optimal.

Dilansir staffany.id (2022) setiap perusahaan harus dapat melakukan pengembangan kompetensi karyawan guna dapat berkembang lebih jauh lagi. Dengan cara lakukan program pelatihan, identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan, sesuaikan pelatihan dengan tujuan perusahaan, tetapkan harapan bagi karyawan, terapkan sistem KPI, berikan insentif, lakukan evaluasi berkala serta sediakan sumber daya yang berguna.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Maicih Inti Sinergi Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah

penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sebagian besar pegawai merasa metode yang digunakan dalam belum pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan
2. Sebagian besar para pegawai tidak memiliki antusias tinggi sebagai peserta pelatihan
3. Sebagian besar pegawai tidak memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien
4. Sebagian besar pegawai merasa belum puas dengan pengembangan diri selama ini berada di perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelatihan, Kompetensi, dan Produktivitas Karyawan pada PT Maicih Inti Sinergi Bandung
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Maicih Inti Sinergi Bandung
3. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Maicih Inti Sinergi Bandung
4. Bagaimana Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Maicih Inti Sinergi Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu, meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pelatihan, Kompetensi dan Produktivitas Karyawan pada PT Maicih Inti Sinergi Bandung
2. Untuk mengetahui Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Maicih Inti Sinergi Bandung
3. Untuk mengetahui Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Maicih Inti Sinergi Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompetensi secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT Maicih Inti Sinergi Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi perusahaan agar tetap terjaga dan meningkatnya Pelatihan dan Kompetensi agar meningkatkan produktivitas.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan Pelatihan dan Kompetensi terhadap produktivitas karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Maicih Inti Sinergi Hegarmanah, Kec Cidadap, Kota Bandung, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan April 2023 sampai dengan Bulan Agustus 2023. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey tempat penelitian																				

