

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Industri garmen merupakan salah satu industri prioritas nasional yang masih sangat diperhitungkan untuk dikembangkan. Dengan populasi lebih dari 250 juta penduduk, Indonesia menjadi pasar yang sangat potensial. Dari sisi tenaga kerja, pengembangan atau penambahan kapasitas industri dapat dengan mudah tersalurkan oleh melimpahnya tenaga kerja dengan tingkat upah yang lebih bersaing, khususnya dibandingkan dengan kondisi di negara industri maju. Dengan potensi sumber manusia yang ada maka perusahaan dituntut untuk dapat memilih sumber daya manusia yang berkompeten. Diantaranya dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan seperti halnya memberi pengajaran untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, diantaranya dengan pelatihan supaya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut mampu bersaing dengan karyawan dari perusahaan lain. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Kinerja yang tinggi akan sangat

menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Kinerja juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin, juga sikap mental yang baik. Sesuai pendapat dari Untari, S, (2014) mengungkapkan kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan pegawai dengan faktor-faktor kinerja. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain adalah seperti : (1) pelatihan (*training*), (2) kompetensi (*competence*), dan juga (3) motivasi (*motivation*). Ketiga faktor diatas sangat berdampak pada kinerja karyawan. Dampak yang dapat dilihat adalah dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan setiap tahunnya seperti bertambahnya tingkat produksi perusahaan dan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka mengadakan training dan pelatihan kerja di PT Vastra Abadi Sejati.

Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk terus diperhatikan karena menjadi landasan dalam bekerja di PT Vastra Abadi Sejati. Jika kinerja tidak optimal maka akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai yang ada pada perusahaan. Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya (Yuliati, 2009). Penilaian kinerja menurut Noe, *et al* (2006:330) merupakan proses

dimana perusahaan memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai pendapat dari Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan diatas, maka kinerja karyawan yang berada di PT Vastra Abadi Sejati masih belum mencapai tujuan seperti masih kurangnya kemampuan tenaga kerja atau karyawan pada tiap bagian perusahaan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa bekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya menurut Gomes (2003:197). Menurut Wulandari dan Alamanda (2012), Investasi pada pelatihan menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatan dan tantangan bagi karyawan yang tidak berkinerja baik adalah untuk memastikan bahwa kurangnya keterampilan merupakan alasan nyata bagi kinerja yang buruk, dengan demikian manajemen disiapkan untuk mendukung karyawan dalam menerapkan keterampilan baru dalam sekali pelatihan komplit. Peningkatan kinerja dapat disebabkan oleh sistem pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan.

Darmawan, Supartha dan Rahyuda (2017) mengemukakan pelatihan adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan

pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan yang dilakukan sebenarnya sudah dilaksanakan sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap karyawannya. Pelatihan yang dilakukan di PT Vastra Abadi Sejati diantaranya pemberian sarana yang memadai untuk menunjang kegiatan pelatihan yang dilaksanakan serta adanya kegiatan pelatihan yang dilaksanakan setiap ada karyawan baru yang masuk.

Berdasar pengertian pelatihan diatas, maka pelatihan yang dilakukan oleh PT Vastra Abadi Sejati sudah mencapai tujuan dengan adanya pemberian sarana yang menunjang guna membantu para karyawan untuk dapat terus mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kompetensi. Semakin baik kompetensi di perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Simanjuntak (dalam Parukawa, 2014) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Mangkunegara (2005:113) kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Sedarmayanti

(2008:126) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerjanya, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi menurut Supiyanto (2015) adalah sejumlah karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan criteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi. Jadi, kompetensi adalah karakteristik dasar setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya.

Kompetensi yang terjadi di PT Vastra Abadi Sejati ini sebenarnya sudah terbentuk dengan dapat dilihat melalui tingkat produksi yang semakin meningkat setiap tahunnya serta tingkat pengetahuan dan kemampuan yang semakin meningkat menyebabkan tingkat kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Berdasar pengertian kompetensi diatas maka kompetensi yang dilakukan karyawan PT Vastra Abadi Sejati terus mengalami peningkatan dengan adanya penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif dan efisien serta penggunaan teknologi yang lebih mempermudah dalam bekerja maupun tingkat karyawan yang lebih berkompeten setiap pergantian posisi jabatan.

Selain Pelatihan dan Kompetensi, Motivasi Kerja juga menjadi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja sendiri merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-

kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut menurut Munandar (2010). Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2002) motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Sehingga dapat disimpulkan diatas bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi Kerja yang dilakukan PT Vastra Abadi Sejati Gondangrejo sudah mencapai tujuannya seperti adanya pelatihan yang diberikan pada tiap-tiap karyawan, pemberian bonus kepada karyawan yang berkontribusi lebih terhadap karyawan serta pemberian sarana dan prasarana yang menunjang dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VASTRA ABADI SEJATI GONDANGREJO”**.

B. RUMUSAN MASALAH DAN BATASAN MASALAH PENELITIAN

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Vastra Abadi Sejati Gondangrejo ?
- b. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Vastra Abadi Sejati Gondangrejo?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Vastra Abadi Sejati Gondangrejo ?

2. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh persepsi karyawan pada pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati Gondangrejo.

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di PT. Vastra Abadi Sejati Gondangrejo.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT. Vastra Abadi Sejati Gondangrejo.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Vastra Abadi Sejati Gondangrejo.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang berkaitan dengan Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bahan pembelajaran dan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang serupa.