

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan globalisasi menyebabkan persaingan bisnis di Indonesia semakin ketat. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses suatu keberhasilan akan tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan sangat dibutuhkan adanya kerja sama dari berbagai pihak. Sebuah perusahaan harus didukung sumber daya yang baik dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi pada perkembangan zaman yang secara berkesinambungan. Penyeimbangan yang berhasil merupakan kunci utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu perusahaan dapat berkembang secara produktif dan maksimal namun tidak merusak citra perusahaan lain. Dengan itu sangat diperlukan adanya Manajemen pada sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dalam pengolahan dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan potensial, karena sangat penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga sangat penting bagi perusahaan dalam menyaring, merekrut, melatih, memberi penilaian dan penghargaan seperti yang dikemukakan menurut Sedarmayanti (2015:13).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi, karena pada dasarnya sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga untuk bekerja, dan kreativitas serta kemampuan (*skill*) yang terus berkembang sesuai perkembangan zaman, istilahnya terus ter-*update* yang akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu wajib diterapkan dan sangat dibutuhkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil sumber daya manusia yang efektif dan potensial untuk membuat perusahaan untuk terus dapat berkembang. Karena keberhasilan pada suatu organisasi bergantung pada pelaku utamanya yaitu mempunyai kinerja yang bagus dan berkomitmen yang tinggi pada sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tempat karyawan bergabung.

Sebuah pelatihan pada karyawan memang sangatlah penting dan dibutuhkan. Kebutuhan akan pelatihan pada karyawan merupakan salah satu serangkaian proses aktivitas perusahaan dalam mengembangkan diri pada karyawan agar bisa bekerja lebih giat dan lebih terampil dalam meningkatkan keahlian maupun pengetahuan yang dimiliki karyawan tersebut. Dengan adanya sebuah pelatihan pada karyawan, diharapkan dan diwajibkan karyawan dapat bekerja untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai standar operasional yang telah ditetapkan dalam perusahaan, sehingga untuk kedepannya perusahaan dapat mencapai suatu target yang telah ditentukan atau ditarget sebelumnya dan dapat memenuhi serta menyelesaikan program kerja pada perusahaan.

Pelaksanaan pelatihan harus dilaksanakan secara teratur dan konsisten, pelatihan juga harus dilaksanakan sesuai kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ada pengawasan seperti penilaian kinerja pada kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian kegiatan pelatihan yang diadakan perusahaan. Diadakannya pelatihan khususnya pada karyawan baru yang belum mempunyai kemampuan sesuai kriteria dari perusahaan dan belum terampil serta belum memiliki keahlian dalam bekerja di perusahaan. Maka perlu adanya pelatihan secara rutin dan khusus pada karyawan yang baru dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

Pelaksanaan pelatihan karyawan tidak hanya diadakan untuk karyawan baru saja namun tentunya juga perlu diadakan untuk karyawan lama dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta keahlian dalam bekerja sehingga untuk kedepannya karyawan lama tersebut dapat menjadi trainer pada karyawan baru selanjutnya di perusahaan. Dapat diketahui pelatihan yang dilakukan pada karyawan UD Al Arif dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Pelatihan UD Al Arif Tahun 2016-2018**

No	Pelatihan Tenun Ikat	2016	2017	2018
1	Motif Utama	9	8	6
2	Motif Tambahan	8	6	3
3	Tumpal	6	4	2
4	Motif Timbul	4	3	3
5	Motif Pinggiran	3	2	2
	JUMLAH	30	23	16

Sumber : Data Pelatihan Tahun 2016-2018

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan uji coba proses pelatihan tersebut, sebagai berikut :

Dari pelaksanaan pelatihan tenun ikat yang dilaksanakan oleh UD Al Arif yang menggunakan ATMB alat tenun bukan mesin menunjukkan bahwa, dalam tiga tahun terakhir UD Al Arif melakukan pelatihan atau training pada karyawan baru ataupun lama. Dengan yang mengikuti pelatihan semakin tahun semakin menurun, pelatihan yang digunakan pada UD Al Arif ini dengan menggunakan teknik pembuatan motif pada kain tenun. Pada tabel diatas yang mengikuti pelatihan yang terbanyak diantara lainnya yaitu pada motif utama, karena motif yang selalu digunakan atau motif andalan UD Al Arif, seperti motif gunung, motif kotak, motif kembang mustamin dan untuk motif lainnya menyesuaikan permintaan konsumen.

Dalam melaksanakan pelatihan UD Al Arif sangat membantu masyarakat khususnya bagi para penenun untuk mengembangkan keterampilan dalam menenun sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi, sosiologi dan psikologis. Pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, minat dan semangat peserta dalam menenun sehingga mempermudah untuk mengatasi kendala serta halangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai penenun.

Pada tabel yang menunjukkan UD Al Arif dalam melakukan pelatihan pada karyawan baru dengan memberikan pelatihan secara langsung serta penjelasan dari proses awal hingga akhir agar mudah dipahami oleh peserta yang mengikuti pelatihan. Pada karyawan baru pelatihan dilakukan selama 2-3

minggu, adapun juga hingga 1 bulan dalam mengikuti pelatihan secara langsung sampai bisa dengan menggunakan ATBM alat tenun bukan mesin. Pada pelatihan ini ada tahap pemantauan, pembinaan, penilaian (evaluasi) untuk mengetahui apakah tenun sudah sesuai dengan yang diharapkan UD Al Arif. Untuk karyawan lama yang sudah bekerja yang mengikuti pelatihan biasanya dilakukan dalam 1 tahun sekali untuk meningkatkan minat dan semangat para karyawan.

Selama mengikuti proses pelatihan pada UD Al Arif umumnya para peserta pelatihan tenun ikat memperoleh keterampilan dan pengetahuan dalam menghasilkan kain tenun yang berkualitas, dibuktikan dengan keaktifan dalam mengikuti pelatihan pada tenun ikat. Yang mengikuti pelatihan atau yang sudah bekerja pada UD Al Arif ini kebanyakan ibu rumah tangga yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan tambahan dalam keluarga serta pemuda yang menganggur tidak bisa meneruskan sekolah karena faktor ekonomi juga bekerja pada UD Al Arif untuk menyambung hidup serta untuk menyalurkan bakat keterampilan dengan bekerja pada UD Al Arif.

Setelah selesai pelatihan mereka dapat mempraktikkan cara menenun dengan baik dan dapat menghasilkan kain tenun yang berkualitas sehingga bisa dijual ke pembeli dengan harga tinggi untuk mendapatkan penghasilan.

Dengan diadakannya pelatihan pada UD Al Arif agar dapat memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2 Data hasil pelatihan karyawan Tahun 2016-2018**

<b>Pelatihan</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
Sebelum Pelatihan	72 %
Sesudah Pelatihan	90%

Sumber : Data Perusahaan Tahun 2016-2018

Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali, (2016:62) mengungkapkan bahwa pelatihan pada karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan keahlian dan pengetahuan serta sikap agar karyawan semakin lebih terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin lebih baik, sesuai standar kerja. Seperti pada data tabel diatas yang memberikan perubahan pada kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan-pelatihan untuk menjadikan karyawan lebih terampil dan semangat dalam bekerja.

**Tabel 1.3 Data Produksi UD Al Arif Tahun 2018-2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Presentase%</b>
April	450 Kodi	460 Kodi	102%
Mei	450 Kodi	465 Kodi	103%
Juni	450 Kodi	459 Kodi	102%
Juli	450 Kodi	450 Kodi	100%
Agustus	450 Kodi	454 Kodi	101%
September	450 Kodi	450 Kodi	100%
Oktober	450 Kodi	457 Kodi	101%

November	450 Kodi	455 Kodi	101%
Desember	450 Kodi	443 Kodi	98%
Januari	450 Kodi	450 Kodi	100%
Februari	450 Kodi	445 Kodi	99%
Maret	450 Kodi	447 Kodi	99%

Sumber : Data Perusahaan Tahun 2018-2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat dimana produksi kain tenun ikat UD Al Arif beberapa bulan ada kenaikan dan mencapai target dengan realisasi produksinya melebihi jumlah yang ditargetkan, tetapi ada beberapa bulan yang produksinya turun dan tidak sesuai dengan yang ditargetkan. Setiap bulan UD Al Arif menargetkan jumlah produksi 450 kodi atau sama dengan 9.000 lembar kain tenun.

Pada bulan April UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 460 kodi sama dengan 9.200 lembar kain tenun atau sekitar 102%. Pada bulan Mei UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 465 kodi sama dengan 9.300 lembar kain tenun atau sekitar 103%. Pada bulan Juni UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 459 kodi sama dengan 9.180 lembar kain tenun atau sekitar 102%. Pada bulan Juli UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun atau sekitar 100%. Pada bulan Agustus UD Al Arif menargetkan jumlah

produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 454 kodi sama dengan 9.080 lembar kain tenun atau sekitar 101%. Pada bulan September UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun atau sekitar 100%. Pada bulan Oktober UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 457 kodi sama dengan 9.140 lembar kain tenun atau sekitar 101%. Pada bulan November UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 455 kodi sama dengan 9.100 lembar kain tenun atau sekitar 101%. Pada bulan Desember UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 443 kodi sama dengan 8.860 lembar kain tenun atau sekitar 98%. Pada bulan Januari UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun atau sekitar 100%. Pada bulan Februari UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 445 kodi sama dengan 8.900 lembar kain tenun atau sekitar 99%. Pada bulan Maret UD Al Arif menargetkan jumlah produksi tenun 450 kodi sama dengan 9.000 lembar kain tenun, dengan realisasi 447 kodi sama dengan 8.940 lembar kain tenun atau sekitar 99%.

Produksi diatas merupakan hasil dari pemberian pelatihan serta motivasi yang diberikan UD Al Arif kepada karyawan jadi lebih semangat dalam

bekerja tetapi ada beberapa bulan terakhir produksi juga menurun tidak sesuai dengan target yang ditentukan, dengan itu pelatihan dan pemberian motivasi lebih ditingkatkan.

Pemberian motivasi pada karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Seperti pengertian motivasi yang dikemukakan menurut Irham Fahmi (2016:100) merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja yang diberikan berupa dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga pelanggan akan menjadi lebih puas terhadap produksi yang dihasilkan.

Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik agar mendapat hasil kerja yang terbaik. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh keinginan, tujuan serta pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Dalam memberikan tanggung jawab yang lebih luas kepada karyawan untuk mengambil suatu keputusan atas pekerjaannya, karyawan memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2016:67). Karyawan juga merupakan suatu faktor yang sangat penting karena dapat dilihat secara langsung telah terlibat pada proses pelaksanaan diberbagai kegiatan yang terjadi dalam perusahaan sehingga perlu

dipertahankan agar dapat tetap berproduksi dengan baik, karena manusia sebagai tenaga kerja pada dasarnya mempunyai keinginan yang tidak dimiliki oleh faktor-faktor produksi lain.

Menurut Robbin dan Jugle (2014) sudah sepantasnya tenaga kerja atau karyawan diperlakukan secara adil dan layak supaya nantinya mereka dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang mereka miliki dengan begitu nantinya mereka dapat meningkatkan komitmen, prestasi, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada UD. Al Arif Wedani Gresik”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Al Arif Gresik ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Al Arif Gresik ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Al Arif Gresik ?

### **1.3 Tujuan**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Al Arif Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Al Arif Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Al Arif Gresik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir dan menjadi bahan informasi bagi pihak lain yang berkepentingan serta menambah literatur perpustakaan sehingga memberikan manfaat bagi semua pihak.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak serta sebagai bahan informasi untuk dapat digunakan dalam memperbaiki kinerja karyawan melalui pelatihan dan motivasi sehingga tujuan perusahaan tercapai.