

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan dunia industri saat ini semakin kuat. Adanya persaingan tersebut menyebabkan perusahaan diuntut untuk dapat meningkatkan daya saing agar bisa mempertahankan kedudukannya dan terus mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian tujuan dari suatu perusahaan yang baik adalah terus unggulnya perusahaan dan tercapainya seluruh target yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Untuk mewujudkannya dibutuhkan kerja sama yang baik dari semua pihak, baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kegiatan operasional perusahaan, untuk itu banyak perusahaan yang mencari cara untuk dapat menghasilkan karyawan – karyawan yang berkualitas tinggi guna untuk dapat terus unggul dan mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Kunci untuk mencapai keberhasilan perusahaan tentu tidak akan terlepas dari adanya peran kinerja karyawan di dalamnya. Kinerja karyawan penting sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Keberhasila dari suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan di dalam nya karena seluruh kegiatan dan hasil yang di miliki oleh perusahaan merupakan hasil kinerja dari karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan dapat terus tercapai.

CV. Rahma Abadi merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengolahan kayu. Perusahaan tersebut memproduksi kayu menjadi *plywood* atau *multipek*. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan CV. Rahma Abadi yang berlokasi di Dusun Brayu Timur RT 001 RW 007 Desa Kertosari Kecamatan Singorojo Kabupaten Kendal .

Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat di lihat dari realisasi hasil kinerja karyawan, hasil tersebut dapat dijadikan tolak ukur kinerja karyawan. Apabila hasil dari kinerja telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka dapat dikatakan karyawan telah melakukan tugasnya dengan baik.

Berikut adalah data hasil produksi karyawan selama periode juni – oktober 2019. Dari data hasil produksi dapat dilihat apakah karyawan berkinerja baik atau tidak.

Tabel 1.1

Data Hasil kinerja karyawan CV. Rahma Abadi Periode Juni – Oktober 2019

No	Bulan	Target	Realisasi
1.	Juni	1.400 M ³	1.467 M ³
2.	Juli	1.400 M ³	1.517 M ³
3.	Agustus	1.400 M ³	1.415 M ³
4.	September	1.400 M ³	1.325 M ³
5.	Oktober	1.400 M ³	1.357 M ³

Sumber : Bagian Admin Produksi 2019

Bersasarkan tabel 1.1 di atas menyajikan data hasil dari kinerja karyawan berupa target dan realisasi hasil produksi pada CV. Rahma Abadi. Tabel 1.1. tersebut menunjukkan bahwa target yang di tetapkan perusahaan sebesar 1.400 M³. Namun terdapat hasil yang belum memenuhi target yaitu sebesar 1.325 M³ dan 1.357 M³. Sehingga dapat di simpulkan bahwa hasil belum memenuhi target yang telah di tetapkan.

Menurut Raymond Noe (2010) perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa kemungkinan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Sementara itu Menurut Bangun (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah desain pekerjaan, struktur organisasi, kompensasi, motivasi karyawan dan lain sebagainya. Menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : 1) kemampuan dan keahliasn, 2) gaya kepemimpinan, 3) rancangan kerja, 4) budaya organisasi, 5) motivasi kerja, 6) kepemimpinan, 7) pengetahuan, 8) kepribadian , 9) kepuasan kerja, 10) disiplin kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen, 13) lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja.

Sebagai perusahaan manufaktur yang hampir seluruh kegiatan produksinya dikerjakan oleh karyawan dengan berbasis pada mesin maka pelatihan merupakan kegiatan yang penting untuk melatih karyawan mengenai penggunaan mesin yang efektif juga sebagai sarana untuk menciptakan karyawan – karyawan yang terampil guna memperlancar segala kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan sebagai salah satu langkah untuk mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. pleatihan juga harus di dukung dengan bantuan tenaga profesional untuk memastikan kegiatan pelatihan terlaksana dengan baik dan dapat juga sebagai sarana untuk menggali potensi yang dimiliki karyawan.

Pada CV. Rahma Abadi kegiatan pelatihan yang di berikan kepada karyawan adalah dengan pemberian latihan secara langsung di tempat kerja dengan dilatih oleh teknisi baik dari luar maupun dari dalam perusahaan, oleh mandor maupun oleh karyawan lain yang di anggap senior dan telah memahami pekerjaanya. Proses pelatihan tersebut dilakukan selama kurun waktu \pm tiga bulan tergantung pada kemampuan karyawan yang di latih. Selain itu pelatihan juga diberikan pada saat adanya mesin baru yang akan dioperasikan dalam proses produksi, pelatihan tersebut melibatkan teknisi yang di datangkan dari luar perusahaan maupun operator yang ada di dalam perusahaan. Kegiatan pelatahian diadakan berdasarkan adanya beberapa kecelakaan kerja akibat dari karyawan yang kurang berpengalaman dalam mengoperasikan mesin di dalam produksi. Dalam Penelitian Leonado Agusta dan Eddy Madiono (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara menurut Erma Safitri (2013) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi juga berpengaruh dalam proses kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di harapkan dapat berpengaruh untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja tinggi karena kompensasi merupakan wujud penghargaan yang di berikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan oleh karena itu dengan adanya kompensasi karyawan akan merasa di hargai dan apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi yang adil bagi karyawan hal itu akan menarik motivasi karyawan untuk

terus melakukan proses kerja dengan semaksimal mungkin dan pada akhirnya akan sangat menguntungkan perusahaan dalam mencapai target – target yang telah ditetapkan. Kompensasi yang ditetapkan oleh CV. Rahma Abadi kepada karyawan adalah berupa pemberian bonus apabila karyawan telah melebihi target produksi yang telah ditetapkan dan pemberian THR (Tunjangan hari raya). Dalam penelitian Ni ketut ayu juli astuti dan I nyoman Sudharma (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Slamet Riyadi (2011) menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh bagi proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan karena lingkungan kerja merupakan kondisi yang karyawan hadapi setiap harinya dalam menjalankan seluruh kegiatan kerjanya. Perusahaan yang baik harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman baik itu lingkungan fisik maupun non fisik yang akan membantu memberikan rasa nyaman dan semangat bagi karyawan untuk terus menyelesaikan pekerjaannya. lingkungan kerja pada CV. Rahma Abadi yang merupakan perusahaan manufaktur pengolahan kayu dimana kondisi lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan adalah lingkungan yang penuh asap dan berdebu oleh karena itu untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan perusahaan memiliki kebijakan berupa pemberian masker dan kaca mata, juga penerangan yang memadai, adanya prosedur yang jelas mengenai SOP yang

harus di taati oleh karyawan, dan mesin produksi yang berjalan dengan lancar guna memperlancar seluruh proses kerja karyawan Dalam penelitian aldo herlambang, muhamad sl musadieg dan gunawan eko (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Nurul ikhsan, Peggi A. Mekel dan irvan Trang (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rahma Abadi Kendal”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV Rahma Abadi ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Rahma Abadi ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rahma Abadi ?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya meneliti pengaruh pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bidang produksi yang ada di CV Rahma Abadi Kendal.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4.2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk mengembangkan pola pemikiran dan pembelajaran terkait dengan pengaruh pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan secara langsung.

b. Bagi Akademik

Sebagai salah satu sumbangan referensi bagi mahasiswa – mahasiswa Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang, yang akan melaksanakan penelitian.

c. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang akan di ambil terkait dengan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.