

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang ini setiap organisasi baik pemerintah maupun organisasi swasta, membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan inovatif serta terampil. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang serta penyebaran informasi yang semakin mudah dan cepat tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi masih sulit untuk dicapai.

Berhasilnya kegiatan di setiap organisasi pemerintah tergantung sumber daya manusia yang dimiliki, sebab yang melakukan semua kegiatan dalam organisasi itu adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memperhatikan pelatihan seorang karyawan dan semangat kerja untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya agar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Karena pada umumnya sumber daya manusia berfungsi untuk meningkatkan kinerja dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Menurut Tsauri (2014:4) kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performace*) dengan kinerja organisasi (*Organization performance*). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Pada umumnya perusahaan selalu ingin meningkatkan kinerja kerja untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan adalah meningkatkan pelatihan. Latihan berarti pelajaran untuk membiasakan diri atau memperoleh kecakapan tertentu pelatihan adalah orang-orang yang memberikan latihan.

Faktor kesuksesan sebuah organisasi bukan hanya sekedar memuaskan pelanggannya tetapi harus mencoba untuk memberikan pelatihan kerja kepada para karyawannya. Istilah pelatihan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima, promosi yang didapatkan selama bekerja, Pengawasan dari pimpinan dan hubungan antar rekan kerja. pelatihan juga sangat menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan.

Sebuah organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang baik guna meningkatkan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain pelatihan, semangat kerja seorang karyawan dalam bekerja juga mempengaruhi produktivitas. Semangat kerja merupakan keinginan, kesungguhanseseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Anaroga (dikutip di Busro, 2020:326), semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil. Semangat kerja ini lahir ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan juga termasuk pemenuhan kebutuhannya setiap hari. Organisasi/perusahaan akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja di dalamnya memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan peningkatan kinerja kerja karyawan. kinerja kerja pada umumnya sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dalam organisasi juga peran pimpinan sangat penting untuk memperhatikan tingkat pelatihan (seperti pekerjaan mereka sendiri, kesempatan mengembangkan karir, pengawasan dalam bekerja, gaji yang diterima, kondisi rekan kerja yang mendukung), dan juga semangat kerja (seperti absensi karyawan yang baik,

kerjasama antar tim, kedisiplinan, dan pelatihan). Sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.

PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja merupakan Perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Nodjorono Kudus dalam memasarkan jenis rokok. Distribusi dan penjualan dalam hal ini dapat dicapai melalui penerapan konsep *Supply Chain Management*. *Supply Chain Management* sesungguhnya bukan merupakan suatu konsep yang baru. Konsep ini menekankan pada pola terpadu yang menyangkut proses aliran produk dari supplier, manufaktur, retailer hingga kepada konsumen. Proses penjualan rokok di PT. Niaga Nusa Abadi ini masih dilakukan dengan cara menawarkan produk secara langsung yaitu mendatangi outlet, toko dan retail, selain itu dapat melakukan pemesanan melalui taking order. PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja berupaya terus untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari Kinerja Karyawannya maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan Kinerja Karyawan demi kelancaran perusahaan.

Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai Pelatihan kerja terhadap 35 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Mengenai Pelatihan Kerja di PT Niaga Nusa Abadi Cabang
Baturaja

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Jenis Pelatihan							
1.	Posisi jabatan sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan dan pelatihan.	30,0	70,0	0	0	0	3,3
2.	Karyawan merasa puas dengan pelatihan yang diberikan.	20,0	73,3	6,7	0	0	3,1
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dilakukan.	26,7	63,3	3,3	6,7	0	3,1
B. Tujuan Pelatihan							
4.	Tujuan pelatihan sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	23,3	70,0	6,7	0	0	3,1
5.	Tujuan pelatihan sudah sesuai dengan ketentuan.	23,3	56,7	20,0	0	0	3,0
6.	Pemberian pelatihan sudah tepat.	26,7	60,0	13,3	0	0	3,1
C. Materi							
7.	Materi sering diberikan diperusahaan.	23,3	40,0	13,3	23,3	0	2,6
8.	Materi diberikan berdasarkan prestasi/hasil kerja karyawan.	30,0	36,7	23,3	10,0	0	2,8
9.	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan materi.	23,3	53,3	20,0	3,3	0	2,9
D. Metode yang digunakan							
10.	Setiap pekerjaan selalu sesuai dengan metode yang diberikan oleh pimpinan.	30,0	60,0	10,0	0	0	3,2
11.	Pimpinan melakukan pelatihan sesuai dengan metode yang dilakukan saat berkerja.	20,0	76,7	3,3	0	0	3,1

12.	Dengan adanya metode yang digunakan dapat meningkatkan kinerja kerja.	23,3	73,3	3,3	0	0	3,2
E. Kualifikasi Peserta							
13.	Rekan kerja saling mendukung satu sama lain.	36,7	53,3	10,0	0	0	3,2
14.	Rekan kerja selalu memberi nasihat dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	43,3	56,7	0	0	0	3,4
15.	Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	43,3	53,3	3,3	0	0	3,4

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai Pelatihan kerja di PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator Pelatihan yaitu sebesar 2,6 yang menyebutkan bahwa Pelatihan pada PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja belum terlaksana secara maksimal, dikarenakan kurangnya instruktur yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan, karena pelatihan yang diberikan hanya bagi karyawan baru sehingga yang menjadi instruktur adalah senior atau karyawan yang lama, sedangkan untuk karyawan lama tidak diberikan pelatihan *on the job training* lagi. Sehingga kurangnya kinerja karyawan diakibatkan karena kurangnya pelatihan dan perkembangan karyawan lama. Selain itu rendahnya pelatihan kerja karyawan juga timbul dari metode pelatihan yang digunakan . Pada PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja diketahui bahwa metode pelatihan yang digunakan masih kurang maksimal hal tersebut dikarenakan dari pusat PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja yang masih kurang mengadakan metode pelatihan yang digunakan dan jika pun dilakukan yang terealisasi hanya

sedikit karyawan saja. Hal tersebut dapat menyebabkan pelatihan dalam bekerja karena menimbulkan persepsi karyawan pada pengembangan karirnya yang seakan-akan tidak ada perkembangan, yang dapat menyebabkan karyawan kurang berkonsentrasi dan mudah jenuh dalam bekerja sehingga kinerja karyawan belum maksimal.

Selain itu Semangat kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tabel 1.2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai semangat kerja di PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai semangat kerja kepada 35 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Mengenai Semangat Kerja di PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Absensi							
1.	Selalu masuk kerja tepat pada waktunya.	36,7	40,0	6,7	16,7	0	2,9
2.	Selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.	40,0	36,7	3,3	20,0	0	2,9
3.	Tingkat absensi mempengaruhi Kinerja Karyawan.	50,0	40,0	10,0		0	3,4
B. Kerja Sama							
4.	Selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan.	46,7	43,3	10,0	0	0	3,3

5.	Diperlukan kerjasama yang solid didalam perusahaan.	53,3	46,7	0	0	0	3,5
6.	Merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja.	46,7	53,3	0	0	0	3,4
C. Pelatihan Kerja							
7.	Merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	43,3	46,7	10,0	0	0	3,3
8.	Merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.	33,3	53,3	13,3	0	0	3,2
9.	Merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.	40,0	53,3	6,7	0	0	3,3
D. Kedisiplinan							
10.	Menaati peraturan jam kerja perusahaan	43,3	46,7	6,7	3,3	0	3,3
11.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	50,0	46,7	3,3	0	0	3,4
12.	Karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan.	50,0	40,0	10,0	0	0	3,4

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai semangat kerja di PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator absensi yaitu sebesar 2,9 yang menyebutkan bahwa masih terdapat karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan pulang mendahului jam kerja yang telah ditentukan. Dengan masuk kerja terlambat mengakibatkan kapasitas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan semakin berkurang sehingga Kinerja Karyawan tersebut belum maksimal. Begitu pula dengan karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang dan meninggalkan pekerjaannya sehingga pekerjaan belum terselesaikan. Perilaku

tersebut juga dapat mempengaruhi karyawan lainnya untuk melakukan hal yang sama dan menjadi kurang berkonsentrasi dalam bekerja. Pelaksanaan disiplin kerja dan mentaati ketentuan jam kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas dapat dilihat adanya masalah kurangnya tingkat pelatihan dan menurunnya semangat kerja karyawan. Sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang dapat menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Hal ini merupakan persoalan yang cukup menarik untuk diteliti. Maka untuk mengetahui lebih lanjut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan?.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi peneliti, penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja. Adapun manfaat yang diperoleh dalam penyusunan penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian yang dilakukan ini selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan S1 juga dapat menambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan bagi PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja dengan pelatihan Kerja dan semangat kerja agar dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

c. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.