

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Umumnya setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga dapat kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Sutrisno.2020:3).

Sumber daya manusia salah satu penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Pencapaian tersebut tidak lain adalah mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah : “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan” (Kasmir, 2017:8).

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2017:126). Selain pelatihan kerja, kepuasan kerja juga menjadi factor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Handoko (dikutip di Sutrisno, 2020:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang yang memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kemampuan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

PT. Minanga Ogan merupakan salah satu perusahaan terbesar di Ogan Komering Ulu. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perkebunan dan pabrik

pengolahan kelapa sawit yang berada di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu. PT.Minanga ogan terdiri dari 2 (dua) pabrik yaitu, pabrik Seii Enai Mill (SENM) dan pabrik Seii Ogan Mill (SOGM).

Bagi perusahaan PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM) masalah pelatihan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dilakukan, karena perusahaan menyadari kurangnya pelatihan kerja, dan kepuasan kerja akan berakibat menurunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya cita-cita perusahaan. Hal ini tentunya tidak bisa dibiarkan berlanjut, karena dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Pelatihan dapat memberikan kesempatan karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian, kemampuan dalam bekerja dan untuk menambah pengetahuan sehingga karyawan dapat mengerti, memahami dan menguasai apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Diharapkan melalui program pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan keahlian, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan pada tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Selain itu juga karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi awal dari hasil wawancara saya kepada Bapak Bahir, dengan jabatan asisten yang dilakukan di PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM) terdapat fenomena yang terjadi di dalam perusahaan yang disebabkan oleh faktor kurangnya pelatihan. Jika ditinjau dari faktor tersebut kurangnya pelatihan kerja yang didapatkan oleh karyawan menyebabkan masih banyaknya keterbatasan pengetahuan karyawan dalam mengoperasikan mesin atau alat-alat baru dipabrik. Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan tidak menyeluruh dan hanya perwakilan dari setiap bidang pekerjaan, sedangkan pada karyawan baru sangat minim pelatihannya. Menurut saya hal tersebut terjadi karena kurangnya fasilitas yang memadai, seperti perusahaan hanya memberi sedikit peluang pelatihan dari per bidang pekerjaan saja dan juga penentuan pelatihan untuk atasannya atau yang lebih berpengalaman dalam bidang pekerjaannya (karyawan senior). Karyawan senior yang mendapatkan pelatihan hanya menjelaskan hasil dari pelatihan tersebut secara sepintas serta tidak terjun langsung ke dalam pabrik untuk membimbing dan menjelaskan kepada karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan. Sehingga pada sortasi TBS (Tandan Buah Segar) karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan banyak yang asal-asalan memasukkan buah mentah dan masak tanpa adanya penyortiran dan penentuan buah yang layak atau tidak yang dapat mengakibatkan terjadinya kerusakan pada mesin sehingga target CPO (Crude Palm Oil) tidak maksimal.

Pelatihan sangat dibutuhkan untuk menambah pengetahuan karyawan dalam pengoperasian mesin pabrik, dan pengenalan alat-alat baru dipabrik. Pengenalan alat-alat baru inilah yang tentunya memerlukan pelatihan dan pengenalan cara

menggunakan dan mengoperasikan alat-alat tersebut. Karyawan yang benar-benar paham cara mengoperasikan mesin pabrik akan dapat secara sigap dan cepat melakukan pekerjaannya. Contohnya untuk para karyawan baru yang ditempatkan di bagian perebusan Tandan Buah Segar (TBS) harus mengetahui seberapa lama proses perebusan TBS, berapa suhu yang digunakan pada proses perebusan, dan tombol mana yang akan ditekan ketika memasukkan buah kelapa sawit ke dalam perebusan. Jika terjadi kesalahan berarti akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Kemudian terkait banyaknya kebutuhan akan tenaga kerja maka perusahaan memperkerjakan karyawan baru yang masih minim pelatihannya, alhasil kinerja karyawanpun kurang maksimal. Karyawan yang belum terlalu menguasai pengetahuan tentang pengoperasian mesin pabrik akan terkesan lambat dan kurang maksimal sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Fenomena pelatihan selanjutnya di PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik Seii Enai mill (SENM) terdapat fenomena yang terjadi di dalam perusahaan yang disebabkan oleh faktor kurangnya pelatihan terlihat dari indikator pelatihan yaitu Peserta, yang dimana karyawan kebanyakan hanya hadir pada program pelatihan tanpa mempertanggung jawabkan apa yang telah mereka pelajari dan apa yang akan mereka lakukan setelah pelatihan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran diri dan tanggung jawab karyawan, dalam pelaksanaan pelatihan perlu keterlibatan peran karyawan itu sendiri yang mana karyawan harus berpartisipasi aktif agar tujuan dan sasaran pelatihan dapat tercapai dengan baik. Pada saat pelatihan karyawan lebih banyak diam karena pelatih hanya sekedar memindahkan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan bukannya mendorong karyawan

agar terlibat dalam proses belajar secara mandiri, yang berakibat kinerja karyawan menjadi menurun dan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Fenomena pelatihan terkait banyaknya kebutuhan akan tenaga kerja maka perusahaan memperkerjakan karyawan baru yang masih minim pelatihannya, alhasil kinerja karyawanpun kurang maksimal atau terkesan lambat karena kurangnya menguasai pengetahuan akan pekerjaannya sehingga tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM) masih terdapatnya kepuasan kerja yang belum maksimal meliputi pengawasan oleh mandor di pabrik, mandor hanya memberikan tugas pekerjaan saja kepada para karyawan di setiap stasiun yang ada di dalam pabrik dan jarang sekali untuk mengawasi kegiatan karyawan. Sehingga para karyawan sering sekali dalam menyelesaikan tugas di pabrik tidak maksimal dalam pekerjaannya, karena kurangnya perhatian dari atasan atau mandor. Hal tersebut disebabkan oleh tidak adanya kesadaran dan tanggung jawab untuk memberikan dorongan positif bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga karyawan banyak yang hanya mengobrol dan santai dalam menjalankan perintah dan membuat penumpukan tandan buah sawit di dalam pabrik PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM).

Fenomena yang juga berkaitan dengan kepuasan kerja adalah perihal tunjangan, penghargaan dan hubungan dengan pimpinan serta rekan kerja. Fenomena kepuasan kerja berikutnya yaitu masalah yang dialami oleh para karyawan yang baru bekerja di pabrik PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill

(SENM) mereka sering menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara bersama tim di stasiun masing-masing pabrik tetapi rekan kerja yang senior hanya mengandalkan karyawan yang baru bekerja, Seharusnya senior yang berpengalaman dapat memberikan contoh dan pelatihan kepada karyawan yang baru agar dia mendapatkan dan memperoleh pengetahuan tentang apa saja yang harus dilakukan dalam menyelesaikan tugas di PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM). Selain itu terdapat rekan kerja yang kurang produktif karna melihat anggota tim yang malas bekerja banyak mengobrol sehingga membuat rekan kerja yang lainnya menjadi tidak produktif juga. Karyawan yang tidak produktif di karenakan dari banyak factor seperti stress kerja, tidak ada perhatian dari atasan atau perusahaan dan kesadaran dari diri sendiri yang berdampak pada ketidakpuasan karyawan. Sehingga untuk menciptakan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang optimal maka diperlukan beberapa faktor, salah satunya adalah memiliki pengetahuan dengan diadakannya pelatihan kerja serta kepuasan kerja. Karena setiap perusahaan perlu memahami kebutuhan dan keinginan karyawannya.

Peneliti mengambil penelitian ini karena pentingnya masalah pelatihan kerja dan kepuasan kerja di PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM) sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja**

terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di telah uraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Pelatihan kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Minanga Ogan pabrik Seii Enai Mill (SENM) baik secara parsial maupun simultan?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM) baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan mengenai pentingnya pengaruh pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM).

2. Bagi Peneliti

Hasil penulisan ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh Pelatihan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Minanga Ogan Pabrik Seii Enai Mill (SENM) serta merupakan perbandingan antara teori yang di peroleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.

3. Bagi Universitas Baturaja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya.