

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini banyak bisnis mulai berkembang dalam periode globalisasi yang sangat kompetitif ini, dan persaingan antara bisnis menjadi lebih ketat. Daya saing di banyak bidang adalah pertempuran konstan untuk setiap organisasi, karena mereka bertarung melawan satu sama lain untuk pangsa pasar. Untuk mempertahankan atau mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar lokal dan internasional, perlu memperhatikan operasi operasional dan keuangan organisasi. Dalam situasi ini, pemilik bisnis mempersiapkan SDM, khususnya personel yang berpengetahuan luas dan dapat diandalkan untuk menjalankan bisnis.

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan dan seni mengatur hubungan dan fungsi kerja untuk secara efektif dan efisien memungkinkan perusahaan, pekerja mereka, dan masyarakat mencapai tujuan mereka (Hasibuan, 2016). Karena orang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi begitu banyak hal lain, modal manusia adalah komponen terpenting dari campuran sumber daya setiap organisasi. (Susan, 2019). Orang adalah bahan utama dalam setiap kegiatan, terlepas dari seberapa kompleks teknologinya; peralatan tidak akan beroperasi jika tidak ditangani oleh manusia. Dengan demikian, sumber daya manusia adalah komponen penting dari bisnis, karena mereka adalah komponen yang mendorong sistem ke depan untuk mencapai visi tujuan dan sasaran perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki efek signifikan pada pengembangan atau kematian perusahaan. Sumber daya manusia harus berpengalaman dalam bidang keahlian mereka dan mampu memberikan hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk secara efektif dan efisien memenuhi tugas mereka. Kinerja seseorang dapat diukur dengan jumlah waktu dan usaha yang mereka masukkan ke dalam

pekerjaan mereka (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017). Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja karyawan adalah cerminan dari pelatihan, pengalaman, kejujuran, dan ketersediaannya mengingat kewajiban yang ditugaskan.

Sumber Daya Manusia yang unggul, profesional, dan berkualitas tinggi tidak diragukan lagi dapat mengarah pada kinerja karyawan yang sangat baik. Karena setiap perusahaan atau organisasi harus merekrut, mengembangkan, dan menjaga sumber daya manusia yang sangat baik untuk bersaing dengan organisasi lain, pengembangan teknologi sangat penting (NI'MAH, 2019). Hal ini mengharuskan setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang maksimal. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan kompeten di bidangnya serta dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan kerja dan kinerja karyawan (Sugiarti, Hartati, & Amir, 2016).

PT. Sygma Exa Grafika merupakan perusahaan yang bergerak sebagai pencetak Al-Quran dengan brand bernama Syaamil Quran. Ada 29 tahapan dalam proses pembuatan bahan mentah menjadi produk jadi. Mulai dari proses printing, lipat, susun dan lain sebagainya hingga revisi produk jadi. Tentunya dalam tahapan-tahapan tersebut membutuhkan tenaga ahli yang memang sudah mahir pada bidangnya. Namun kemampuan-kemampuan tersebut tentunya tidak bisa atau kurang cukup bagi perusahaan jika hanya didapatkan dari pendidikan formal.

Tabel 1. 1
Kualifikasi Penilaian

Poin	Kualifikasi Penilaian	Bobot
Poin 1	Dasar Dalam Kedisiplinan Kehadiran	10
Poin 2	Dasar Dalam Kedisiplinan Berpakaian	5
Poin 3	Teknis/Profesional dalam Hasil Kerja	40
Poin 4	Kualifikasi Penilaian Sosial dalam Kerja sama dan komunikasi	10
Poin 5	Teknis/Profesional Dalam Implementasi	15
Poin 6	Sosial Kerapihan	5
Poin 7	Kemampuan Teknis/Profesional Sesuai Bidanganya	15
Total		100

Diolah oleh peneliti

Tabel diatas merupakan penilaian dari *quality control* dan dapat dilihat pada poin ketiga yaitu teknik atau profesional dalam hasil kerja menjadi bobot paling tinggi. Sehingga pelatihan dan pengembangan menjadi hal yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia baik untuk professional dan manager. Manusia telah menjadi aset bisnis di masa depan, atau lebih sering dikenal sebagai gagasan modal manusia, menurut (Sinambela, 2017) perspektif manajemen kontemporer saat ini. Pelatihan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kualitas produksi. Karena pelatihan di tempat kerja dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja (Kaswan, 2011)

Tabel 1. 2
Jumlah Tenaga Kerja Bagian Produksi

No	Bagian	Jumlah
1.	Leader Produksi	5 Orang
2.	Admin Produksi	3 Orang
3.	QC (Inline, Incoming, On going, Cover, Packing)	38 Orang
4.	Mesin (lipat,susun, jahit, tapping, Press block line, lepas block, cutting, voil, Laminasi, Spot UV, hardcover, Punch, mesin peling cover, cassing in, frontming, assembling.)	112 Orang
5.	Maintenance	4 Orang
	Jumlah	162 Orang

Diola oleh peneliti

Berdasarkan tabel yang tertera diatas, jumlah tenaga kerja bagian produksi terdapat 162 orang. Harapan perusahaan tentu dengan jumlah pekerja sebanyak itu dapa memaksimalkan produksinya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan divisi Sumber Daya Manusia (SDM) bagian *quality control* PT Sygma Exa Grafika, disebutkan salah satu bagian dari sistem penilaian kerja yaitu setiap evaluasi per 3 bulan pertama pimpinan yang melakukan penilaian di masing-masing *work station* wajib memberitahukan hasil penilaian kepada karyawan yang bersangkutan atas hasil yang harus diperbaiki atau dipertahankan dari poin penilaian karena akan menentukan hasil akhir diperiode penilaian 3 bulan kedua. Dengan demikian, karyawan akan mengetahui kinerja mereka selama tiga bulan sebelumnya. Untuk memberitahukan hal tersebut masing-masing *work station* perlu juga untuk memotivasi mereka jika ada kinerja yang kurang atau harus diperbaiki.

Kemampuan karyawan untuk melakukan upaya terbaik mereka secara langsung berkorelasi dengan tingkat motivasi mereka di tempat kerja. Memotivasi karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh (Sutrisno, 2013), motivasi adalah penyediaan kekuatan pendorong yang menghasilkan kegembiraan pekerjaan seseorang, sehingga orang-orang bersemangat untuk bekerja sama, bekerja dengan sukses, dan terintegrasi dengan semua upaya mereka untuk mendapatkan kesenangan dalam bekerja.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Fernanda, critoffel Kojo, Frederik G. Worang tahun 2017 dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah V Manado. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Sygma Exa Grafika Kota Bandung”.



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan oleh peneliti, terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi PT. Sygma Exa Grafika
2. Pada penilaian dari *quality control* poin ketiga yaitu teknik atau profesional dalam hasil kerja menjadi bobot paling tinggi. Sehingga pelatihan dan pengembangan menjadi hal yang terpenting.
3. Pada PT Sygma Exa Grafika evaluasi kinerja karyawan dilakukan setiap tiga bulan sekali sehingga motivasi kerja menjadi hal penting bagi tinggi rendahnya kinerja para tenaga kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana dan seberapa besar pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sygma Exa Grafika?
2. Bagaimana dan seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sygma Exa Grafika?
3. Bagaimana dan seberapa besar pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sygma Exa Grafika?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sygma Exa Grafika.
2. Mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sygma Exa Grafika.
3. Mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sygma Exa Grafika.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil riset ini bisa memberikan kegunaan secara teoritis dan kegunaan praktis. Adapun manfaatnya yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Dari riset ini, manfaat secara teoritisnya yaitu diharapkan bisa memberikan pemikiran, informasi dan pengetahuan mengenai hubungan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sygma Exa Grafika.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan menjadi *alternative* untuk perusahaan dalam mengambil keputusan investasi.

b. Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi atau sebagai bahan teori oleh pihak - pihak lain yang berkepentingan bagi penelitian selanjutnya.