

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, seluruh perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang dan berhasil mencapai tujuan. Dalam proses tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang menunjukkan performa kerja terbaik. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, dalam perusahaan dibutuhkan suatu manajemen SDM, yang salah satu fungsinya adalah untuk mengelola SDM supaya memiliki produktivitas kinerja tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan tuntutan yang tidak dapat dihindarkan oleh setiap perusahaan. Produktivitas kerja merupakan sejauh mana sumber daya alam dan manusia dapat dikelola dengan baik, sehingga menghasilkan barang atau jasa yang diinginkan. Peningkatan produktivitas kerja merupakan salah satu cara sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ketika perusahaan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, tentu produktivitas kerja karyawan akan tinggi. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan (Zulkarnain, 2019).

Pengelolaan SDM dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Salah satu cara untuk mengembangkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan pada suatu organisasi ditunjukkan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis (Felisita, 2016). Pelatihan

merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa sekarang maupun masa mendatang (Adhary, 2019). Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan.

PT. Natura Perisa Aroma merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang produk bahan baku pangan dan aroma, PT Natura Perisa Aroma beralamat di jalan Insinyur Sutami KM 9, Desa Sukanegara, Kecamatan Tanjung Bintang, Kali Asin, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. Perusahaan ini memproduksi dan menawarkan bumbu dan rempah untuk memenuhi kebutuhan industri makanan, baik perisa, minuman, produk *dairy*, siap saji sampai kepada produk kesehatan.

Tabel 1.1 Daftar Karyawan PT Natura Perisa Aroma Lampung

No	Divisi/Posisi	Jumlah Karyawan
1	Staf	18
	Admin	7
2	Accounting	5
3	Produksi	60
4	Manajer	4
5	Lab.	6
6	<i>Driver</i> (supir)	12
7	OB	7
	Total	121

Sumber: PT Natura Perisa Aroma Lampung, 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer produksi PT Natura Perisa Aroma pada Senin, 21 Februari 2022 diperoleh informasi bahwa telah terjadi penurunan produksi pada perusahaan ini sejak tahun 2020 hingga tahun 2022. Penurunan jumlah produksi tersebut ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Produksi PT. Natura Perisa Aroma Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Produksi (ton)	Target (ton)	Capaian (persen)	Jumlah Karyawan
2020	6,30	7,2	90,14	60
2021	5,82	7,2	87,50	60
2022	5,24	7,2	72,77	60

Sumber: PT Natura Perisa Aroma, 2022

Tabel 1.1 menjelaskan rekapitulasi jumlah produksi PT Natura Perisa Aroma mengalami penurunan sejak tahun 2020 hingga 2022 sehingga tidak sesuai dengan realisasi produksi.

Penurunan produktivitas kerja karyawan nampak jelas terjadi pada perusahaan ini dalam tiga tahun tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, di antaranya sikap mental, pendidikan, dan keterampilan (Sedarmayanti, 2019).

Mentalitas karyawan yang tangguh, latar belakang pendidikan karyawan yang memadai dan keterampilan karyawan merupakan faktor-faktor penting dalam rangka menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pelatihan merupakan salah satu aspek penting untuk menunjang produktivitas kerja. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo, 2015).

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti dengan memberikan serangkaian pertanyaan dalam bentuk kuesioner mengenai pelatihan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) kepada 10 orang karyawan bagian produksi diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Jawaban Kuesioner Mengenai Pelatihan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Kepada Karyawan Bagian Produksi di PT. Natura Perisa Aroma Tahun 2022

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	3	5	1	1	-
2	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.	2	1	2	3	2
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	2	4	2	2	-
4	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	3	4	2	-	-

Sumber: Hasil Pra-survei, 2022

Hasil jawaban dari 10 responden terhadap 4 butir pernyataan yang menanyakan tentang pelatihan K3 menjelaskan bahwa butir soal no 1 “Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik,” memperoleh jawaban akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling banyak, yaitu sebanyak 8 jawaban. Pernyataan no 3, “Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling sedikit yaitu sebanyak 3 jawaban. Hal tersebut mengindikasikan bahwa

sebagian besar responden merasa kurang antusias dan kurang bersemangat untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain pelatihan, kompensasi juga merupakan faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti dengan memberikan serangkaian pertanyaan dalam bentuk kuesioner mengenai kompensasi kepada 10 orang karyawan bagian produksi diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Jawaban Kuesioner Mengenai Kompensasi Kepada Karyawan Bagian Produksi di PT. Natura Perisa Aroma Tahun 2022

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.	4	5	1	-	-
2	Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai harapan.	2	2	1	3	2
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam bekerja.	3	3	3	1	-
	Pimpinan memberi apresiasi atas hasil kerja yang memuaskan yang dilakukan oleh karyawan.	2	4	3	1	-
4	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan	3	4	2	-	-

Sumber: Hasil Pra-survei, 2022

Hasil jawaban dari 10 responden terhadap 5 butir pernyataan yang menanyakan tentang pelatihan menjelaskan bahwa butir soal no 1 “Gaji yang diberikan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan,” memperoleh jawaban akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling banyak, yaitu sebanyak 9 jawaban. Pernyataan no 2, “Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai harapan,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling sedikit yaitu sebanyak 4 jawaban. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa kurang puas dengan pemberian tunjangan hari raya (THR) yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis beminat untuk melakukan suatu penelitian tentang “ **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung.** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung?
3. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Natura Perisa Aroma Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Pelatihan, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja pada karyawan PT.Natura Perisa Aroma Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Natura Perisa Aroma Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan dari bulan April hingga Juni 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori Pelatihan, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Natura Perisa Aroma Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam Pelatihan, Kompensasi dan Produktivitas kerja.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Institusi

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menambah referensi perpustakaan IIB Darmajaya

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bab dan daftar pustaka, masing-masing bab diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas teori-teori yang berkaitan Pelatihan dan Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN