

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan atau organisasi sejatinya memiliki instrumen dalam mencapai tujuan. Instrumen-instrumen tersebut antara lain sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi, asset dan modal. Seluruh instrument tersebut adalah penting, begitu pula instrumen sumber daya manusia, dimana manusia memiliki kedudukan sebagai faktor penggerak utama dari roda perusahaan atau organisasi saat ini. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi seperti saat ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini para karyawan pada suatu perusahaan selalu akan berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan yang terjadi didalam sebuah perusahaan. Hali ini dikarenakan oleh kodrat manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci untuk menuju kearah peningkatan prestasi mereka yang pastinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Sehingga dalam hal ini sangat lah dibutuhkan sebuah kebijakan untuk menggerakkan karyawan agar mau dan bisa bekerja untuk menggapai prestasi mereka sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga produktivitas perusahaan pun akan berbanding lurus dengan peningkatan prestasi mereka. Maka dari pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa jika ingin bertahan di era globalisasi ini, perusahaan wajib mengembangkan karyawan mereka sebagai salah satu instrument dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan agar dapat mencapai prestasi-prestasi yang diinginkan untuk memaksimalkan produktifitas perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki prestasi-  
Prestasi Kerja Karyawan dalam mencapai produktifitas kerja yang telah ditetapkan. Adapun beberapa jenis pelatihan yang biasa diberikan dari perusahaan kepada karyawan mereka adalah Pelatihan Keselamatan Kerja, 5S dan *Defect Product*.

Keselamatan kerja adalah salah satu pelatihan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan, karena dengan adanya kesadaran mengenai keselamatan kerja maka insiden kecelakaan kerja dapat diminimalisir hingga titik nol. Hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Keselamatan kerja atau Occupational Safety secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan suatu lingkungan kerja yang selalu bersih, rapi, dan masing-masing orang mempunyai konsistensi dan disiplin diri, sehingga mampu mendukung terciptanya Prestasi Kerja Karyawan dan produktifitas yang tinggi di perusahaan. Namun pada kenyataannya kondisi ini sulit terjadi di setiap perusahaan. Banyak perusahaan yang seringkali mengeluh begitu sulitnya dan banyak membuang waktu hanya untuk mencari data dan atau sarana yang lupa penempatannya. Tidak hanya itu, seringkali juga karyawan kurang nyaman dengan kondisi berkas kerja yang berantakan dan tidak jarang memicu kondisi emosional mereka. Hal ini lah yang membuat pelaksanaan pelatihan

mengenai 5R/5S penting karena beberapa permasalahan tersebut diatas dapat kita atasi dengan melakukan penerapan program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang merupakan adaptasi program 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) yang dikembangkan di Jepang dan sudah digunakan oleh banyak Negara di seluruh penjuru dunia. Ini merupakan suatu metode sederhana untuk melakukan penataan dan pembersihan tempat kerja yang dikembangkan dan diterapkan di Jepang 5R merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Bila tempat kerja tertata rapi, bersih dan tertib, maka kemudahan bekerja perorangan dapat diciptakan dan dengan demikian 5 bidang sasaran pokok industri, yaitu efisiensi, prestasi, produktifitas, kualitas dan keselamatan kerja dapat lebih mudah dicapai.

5S/5R merupakan konsep yang sangat sederhana sehingga dapat mudah dimengerti dan penerapannya oleh siapa saja. Tetapi sangat susah untuk menerapkannya dengan benar, hal ini dikarenakan kebiasaan kita yang ingin senang sendiri dan tidak mau diikat oleh aturan-aturan yang ada. Penerapan 5S/5R diperusahaan-perusahaan harus diikuti oleh semua level mulai dari operator sampai ke Top Management (Manajemen puncak). Dengan menerapkan 5S dengan baik, kita dapat meningkatkan prestasi, produktivitas kerja kita dan juga dapat bekerja dengan se-efektif serta se-efisien mungkin dan meningkatkan keamanan (safety) di tempat kerja kita. Disamping itu juga dapat meningkatkan citra atau Image kita di hadapan customer maupun manajemen kita sendiri karena penataan dan kerapian di tempat kerja kita juga mencerminkan sikap kita terhadap pekerjaan kita.

Perusahan manapun pasti sangat mengutamakan kepuasan pelanggan, maka kualitas produk juga sangat diutamakan, dengan adanya cacat produk yang telah diterima customer maka image perusahaan akan menjadi jelek, maka dari itu selain keselamatan kerja dan 5R/5S, perusahaan juga butuh mengadakan

pelatihan Defect Product atau cacat produk kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana cara agar perusahaan dapat meminimalisir cacat produk hingga titik nol.

Produk cacat adalah produk yang tidak memenuhi standar mutu yang telah ditentukan, tetapi dengan mengeluarkan biaya pengerjaan kembali untuk memperbaikinya, produk tersebut secara ekonomis dapat disempurnakan lagi menjadi produk jadi yang baik.

PT Japfa Comfeed adalah salah satu perusahaan Tbk yang berjalan di bidang pakan ternak terbesar di Indonesia, perusahaan ini juga memiliki beberapa cabang perusahaan di berbagai kota di Indonesia. Dengan dasar-dasar yang telah ditentukan oleh peneliti, maka peneliti akan mengambil salah satu cabang dari perusahaan ini sebagai obyek penelitian, yaitu PT Japfa Comfeed, Tbk di Sidoarjo. Hasil pengukuran dari pelaksanaan pelatihan yang telah dijelaskan tadi, nantinya bisa dijadikan sebuah parameter untuk meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan agar mendapatkan produktifitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pengukuran ini juga dapat dijadikan informasi penting untuk menilai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan suatu program sehingga dapat memberi masukan dalam menentukan arah pengembangan perusahaan dimasa mendatang.

Dari pemaparan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengambil judul:

**“Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan dampaknya pada Produktifitas pada PT. Japfa Comfeed,Tbk di Sidoarjo”.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan pernyataan – pernyataan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktifitas PT. Japfa Comfeed, Tbk di Sidoarjo?
2. Apakah Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk di Sidoarjo?
3. Apakah Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktifitas PT. Japfa Comfeed, Tbk di Sidoarjo?
4. Apakah Prestasi Kerja Karyawan, sebagai variabel intervening, dapat memediasi pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktifitas secara positif dan signifikan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktifitas PT. Japfa Comfeed, Tbk di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui apakah Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktifitas PT. Japfa Comfeed, Tbk di Sidoarjo.

4. Untuk mengetahui apakah Prestasi Kerja Karyawan, sebagai variabel intervening, dapat memediasi pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktifitas secara positif dan signifikan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. *Aspek Akademis*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada diperusahaan mengenai Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan dampaknya pada Produktifitas pada PT. Japfa Comfeed,Tbk di Sidoarjo.

2. *Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan*

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan dampaknya pada Produktifitas pada PT. Japfa Comfeed,Tbk di Sidoarjo.

3. *Aspek Praktis*

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan

terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan dampaknya pada Produktifitas.