BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era persaingan yang semakin kompetitif seperti saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan suumber daya yang dimilikinya, baik dari segi teknologi maupun sumber daya manusia. Sumber daya yang perlu diperbaiki adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Perusahaan akan berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan apabila sebuah perusahaan tersebut mampu mengelola, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia secara optimal. Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengelola bahkan berusaha meningkatkan kinerja sumber daya yang dimilikinya untuk dapat mencapai apa yang telah menjadi tujuan sebuah perusahaan yang sudah direncanakan agar berhasil dalam mencapainya.

Tolak ukur suatu perusahaan untuk berhasil atau tidak berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi ataupun tujuan yang telah ditetapkan adalah kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika karyawan mampu menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab dengan baik sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja karyawan dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dan bagaimana hasil dari kinerja.

Perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan melakukan pelatihan kepada karyawan. Kasmir (2016:126) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Ranupandojo dan Husnan (2011:197) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan gairah kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi kerja suatu organisasi.

Pelatihan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan,akan tetapi selain pelatihan dan motivasi, pengalaman kerja juga dapat memperngaruhi kinerja karyawan. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang rendah tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Selain itu, pengalaman kerja dapat membantu perusahaan dalam pelatihan karena jika karyawan telah memiliki pengalaman kerja maka hal itu dapat mengurangi tingkat pelatihan yang akan dilakukan organisasi atau perusahaan.

Siagian, 2007:52 dalam Muamarizal,dkk:2015 megemukakan bahwa pengalaman kerja mengacu pada beberapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tertentu. Pengalaman kerja yang dimiliki setiap masing-masing karyawan di dalam perusahaan tidaklah sama antara satu karyawan dengan karyawan

lainnya. Hal tersebut disebabkan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang beragam.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Starfood Jaya Prima Kudus yang merupakan salah satu perusahaan *manufacturing* minuman dalam kemasan yang ada di kota Kudus. PT. Starfood Jaya Prima Kudus didirikan pada tanggal 7 September 2004 yang berlokasi di Jl. Raya Kudus-Pati, Terban, Jekulo, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Kepala *Human Resource Development* atau bagian personalia menjelaskan bahwa pelatihan sangat dibutuhkan untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja karyawan.

Pemberian pelatihan diawal pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki karyawan terutama karyawan bagian teknik yang merupakan syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, PT. Starfood Jaya Prima Kudus memberikan pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya dan juga dapat menyesuaikan apabila ada teknologi baru yang harus ditangani oleh karyawan.

Pelatihan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus hanya dilakukan diawal bekerja saja, oleh karena itu tidak ada pelatihan secara berkelanjutan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus. Untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan, PT. Starfood Jaya Prima Kudus memberikan fasilitas kerja seperti peralatan kerja mushola, tempat parkir dan loker. PT. Starfood Jaya Prima Kudus juga memperhatikan masalah

mengenai pengalaman kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kurangnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi keefektifan karyawan dalam bekerja. PT. Starfood Jaya Prima Kudus pada tahun 2017 mengalami penurunan produksi yang menghasilkan 108.500 kardus, dibangdingkan pada tahun 2016 yang dapat menghasilkan 126.000 kardus.

Berdasarkan penelitian mengenai pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, Lolowang, et al. (2016) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Riani, Maarif, dan Affandi (2017) mengemukakan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Muliani dan Suresmiathi (2015) menjelaskan bahwa pengalaman kerja dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas dan hasil dari beberapa penelitian di atas mengenai pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan maka dari itu, judul dari penelitian ini adalah "**Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus**".

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini merupakan penelitian sumber daya manusia. Agar penelitian bisa dilakukan lebih mendalam dan melihat adanya keterbatasan waktu serta biaya maka semua variabel tidak akan diteliti. Oleh karena itu, ruang lingkup pada penelitian ini akan dibatasi sebagai berikut ini.

1.2.1 Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi dengan pada variabel pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja.

1.2.2 Lokasi penelitian pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

1.2.3 PT. Starfood Jaya Prima Kudus merupakan perusahaan *manufacturing*minuman dalam kemasan.

1.2.4 Produk dari PT. Starfood Jaya Prima Kudus yaitu kio bubble T24, eksotea, cofino cappuccino, starzone, teh hijau premium SSO (Sedu Segar Original) dengan varian rasa leci dan apel serta air mineral.

1.2.5 Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus yang berjumlah 214 karyawan.

1.2.6 Sampel yang diteliti adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian mengenai latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut ini.

1. Tidak ada pelatihan secara berkelanjutan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
2. Masih rendahnya motivasi kerja karyawan, kebutuhan sosial berupa rekreasi bersama dan waktu untuk bersantai bersama dengan seluruh karyawan masih kurang, hal ini dibuktikan dengan rata-rata absensi karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus sebanyak 48,8 dari bulan Juli sampai Desember 2017.
3. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja minim dengan masa kerja beberapa bulan belum berpengalaman pada bidang pekerjaannya serta masih ada karyawan yang kurang mengerti tanggung jawab dan pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing sehingga belum bisa mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian mengenai masalah-masalah di atas, maka didapat pertanyaan penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut ini.

1.3.1 Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus ?

1.3.2 Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus ?

1.3.3 Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus ?

1.3.4 Apakah pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus secara berganda?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut ini.

1.4.1 Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

1.4.2 Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Starfood Jaya Prima Kudus.

1.4.3 Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

1.4.4 Menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari pembahasan dan hasil penelitian ini diaharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ini.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan penelitian mengenai pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan mampu memberian pengetahuan mengenai pengaruh pemberian pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan hasil penelitian ini merupakan sumber informasi untuk dijadikan masukkan agar bisa lebih baik lagi ke depannya dan bagi pembaca diharapkan dapat menambah mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.