BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Memperhatikan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang wajib perusahaan lakukan. Perusahaan harus bergerak aktif dalam mengelola sumber daya manusia. Beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor dari dalam dan faktor dari luar yang ada pada sumber daya manusia atau karyawan. Faktor dari dalam merupakan kemampuan kerja sumber daya manusia itu sendiri, tentunya setiap karywan atau sumber daya manusia memiliki kemampuan kerja yang berbeda-beda. Kemudian faktor yang berasal dari luar adalah pelatihan kerja yang dapat meningkatkan atau menyamaratakan kemampuan setiap karyawan atau sumber daya manuasia. Kedua faktor tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan atau sumber daya manusia bisa menunjukkan potensi diri masing-masing agar terciptanya prestasi kerja. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013:213).

Selain itu dengan adanya semangat kerja yang tinggi pada karyawan, akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dengan memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan maksimal. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk di dalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang sesuai dengan kepentingan serta tujuan perusahaan (Davis, 2010:105).

Semangat kerja merupakan pengaruh utama pada sumbangan karyawan untuk membuat karyawan mencapai hasil yang lebih tinggi tanpa menjemukan. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi, menurunkan tingkat absensi, perpindahan karyawan dapat dihindarkan, dan dapat menghindari keluhan dari karyawan. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi di setiap diri karyawan maka akan terciptanya prestasi kerja bagi karyawan dan juga akan berdampak baik bagi kelangsungan perusahaan juga. Karena prestasi kerja nantinya akan dijadikan penilaian bagi perusahaan terhadap karyawan, dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Kemampuan kerja dapat disebut sebagai *skill* atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Tentunya kemampuan kerja para pegawai itu sendiri harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, kemampuan kerja dapat disebut sebagai faktor intern yang dapat membuat terciptanya prestasi kerja. Dalam menunjang terciptanya prestasi kerja maka tentunya perlu diadakan pelatihan kerja yang baik pada setiap karyawan.

Membahas tentang kemampuan kerja memang bukan hal mudah apalagi setiap individu memiliki kemmpauan kerja yang berbeda-beda. Kemampuan kerja atau *work ability* dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk, 2013). Maka dari itu diperlukan adanya pelatihan kerja agar bisa mengetahui seberapa besar potensi yang dimiliki oleh setiap individu atau karyawan. Adanya pelatihan dalam suatu organisasi atau perusahaan, diharapkan dapat terjadi prestasi kerja bagi setiap karyawan. Para karyawan telah memiliki modal kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan yang baru guna mencapai tujuannya. Bangun (2012:202) menyatakan bahwa, pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Siswanto (2011:35) mengatakan bahwa semangat kerja adalah Sebagai keadaan psikologis seseorang.Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan, yang ditetapkan oleh perusahaan. Masalah semangat kerja dalam organisasi ini sangat penting untuk diperhatikan.Pembinaan semangat kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggungjawab manajemen yang bersifat tetap dan terus menerus.Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah dalam

organisasi dan mempunyai dampak jangka panjang yang bisa merugikan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kebon Agung PG Trangkil. PT. Kebon Agung PG Trangkil merupakan perusahaan milik swasta yang memproduksi gula yang beralamat di desa Trangkil, Kec. Trangkil, Kab. Pati. PT. Kebon Agung PG Trangkil adalah salah satu industri yang bergerak di bidang pengolahan hasil pertanian yaitu mengolah tebu menjadi gula. PT. Kebon Agung PG Trangkil adalah perusahaan yang memproduksi Gula Kristal Putih. Beberapa permasalahan yang peneliti temukan saat pengamatan pada PT. Kebon Agung PG Trangkil adalah semangat kerja karyawan yang menurun. Hal ini dapat dilihat pada jumlah hasil produksi yang mayoritas tidak dapat mencapai target. Berikut disajikan tabel 1. hasil produksi PT. Kebon Agung PG Trangkil.

Tabel 1.1
Hasil Produksi PT. Kebon Agung PG Trangkil
Tahun 2020

No.	Bulan	Target produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)
1	Juli	450	473
2	Agustus	450	459
3	September	450	377
4	Oktober	450	391
5	November	450	504
6	Desember	450	440

Sumber: PT. Kebon Agung PG Trangkil, 2020

Tabel 1.1 diatas menunjukkan terjadi kenaikan dan penurunan hasil produksi pada PT. Kebon Agung PG Trangkil pada bulan Juli sampai Desember tahun 2019. Hal tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Kebon Agung PG Trangkil rendah, sehingga berdampak pada jumlah hasil produksi yang kurang memenuhi target.

Research Gap penelitian diantaranya adalah hasil penelitian Subekti, Hamid, dan Mukzam (2017) menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari pelatihan kerja terhadap semangat kerja, ada pengaruh signifikan dari pelatihan kerja terhadap prestasi kerja dan ada pengaruh signifikan dari semangat kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian dari Fernandes (2016) menyimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan terhadap prestasi kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Eko sulistiyono, Paramita, dan Hasiholan (2016) meyampaikan bahwa ada pengaruh positif dari variabel kemampuan kerja terhadap semangat kerja dan prestasi kerja. Sedangkan penelitian dari Raharjo, Paramita, dan Warso (2016) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja dan prestasi kerja.

Selanjutnya penelitian oleh Andri Saputra, Susi Hendriani, Yulia Efni (2018) bahwa pelatihan dan kemampuan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan pada semangat kerja dan prestasi kerja. Sukiswo (2017) menyatakan bahwa pelatihan dan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Kebon Agung Unit Pabrik Gula Trangkil Pati**)".

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

a) Variabel eksogen terdiri dari kemampuan kerja, lingkungan dan pelatihan. Adapun variabel endogen adalah prestasi kerja. sedangkan variabel intervening adalah semangat kerja.
b) Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil.
c) Obyek penelitian adalah PT. Kebon Agung PG Trangkil.
d) Waktu penelitian adalah 2 bulan setelah proposal di setujui.

1.3. Perumusan Masalah

Permaslahan yang terjadi pada PT. Kebon Agung PG Trangkil menunjukkan terjadi kenaikan dan penurunan hasil produksi yang menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan bagian produksi masih rendah, sehingga berdampak pada jumlah hasil produksi yang tidak memenuhi target. Salah satu faktor semangat tidaknya karyawan dapat disebabkan dengan rendahnya kemampuan

kerja karyawan kemudian tidak diimbangi dengan program pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil?
b) Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil?
c) Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil?
d) Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil?
e) Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil?

1.4. Tujuan Penelitian

a) Untuk menganalisa pengaruh kemampuan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil.
b) Untuk menganalisa pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil.
c) Untuk menganalisa pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil.

d) Untuk menganalisa pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil.

e) Untuk menganalisa pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kebon Agung PG Trangkil.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori komunikasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan pengaruhnya terhadap semangat kerja dan produktivitas kerja.

b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan komunikasi, lingkungan kerja dan kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan berdampak pada produktivitas kerja.