

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aset yang tak ternilai harganya dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan tidak akan bisa menjalankan rutinitas dan aktifitas dalam perusahaan tanpa adanya campur tangan manusia, hal ini karena sumber manusia merupakan peran pokok dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, sehingga untuk mencapai tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan dan memperbaiki sikapnya. Program pelatihan merupakan bentuk pemberian dorongan bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang lebih baik. Perencanaan pelatihan merupakan hal yang penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan keunggulan kompetitif (Trawardani, Prasetya, dan Mayowan, 2015:52)

Iklm kerja adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Kinerja di dalam lingkungan kerja setiap karyawan memiliki persepsi masing-masing pada organisasi dan dari persepsi itu akan mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa lingkungan yang ada dalam suatu

organisasi, iklim kerja sangat menentukan keberhasilan atau kinerja kerja secara keseluruhan (Sunyoto, 2015:65).

Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan (Rudhaliawan, Utami, dan Hakam, 2015:12).

Kemampuan (*ability*) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Baik buruknya kemampuan karyawan tercermin dari hasil kerjanya baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan dorongan yang tinggi terhadap karyawan, sehingga karyawan memperoleh semangat kerja yang menimbulkan keterampilan serta kemampuan meningkat dari sebelumnya. Dalam upaya mencapai keberhasilan suatu perusahaan diperlukan peningkatan dalam hal kemampuan bekerja, berfikir, maupun peningkatan kemampuan-kemampuan lainnya yang diperlukan karyawan sehingga tercipta kinerja yang baik (Gibson, 2013:35).

Belum optimalnya pencapaian kinerja, karena iklim kerja pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus belum direspon secara positif oleh pegawai, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Masalah yang ada mengenai program

pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu adanya keterlambatan kedatangan peserta pelatihan, kemampuan kerja belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta kurangnya penegasan dari pimpinan untuk mengikuti pelatihan sehingga karyawan tidak terdorong untuk mengikuti pelatihan.

Tabel 1.1
Pendidikan dengan Bidang Pekerjaan

No	Pendidikan	Bidang Pekerjaan
2	S1	Relested Perumahan
3	SMA/Sederajat	Konstruksi Gedung
4	SMA/Sederajat	Pertambangan
5	SMA/Sederajat	Pengadaan Barang

Sumber : PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus, 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan di beberapa bagian belum dibatasi jurusan sesuai bidang kemampuannya, yang seharusnya dibatasi sesuai bidang misalnya minimal D3 Jurusan teknik dan lain sebagainya, sehingga perusahaan masih perlu memberikan pelatihan bagi karyawan yang belum memenuhi kemampuan di bidangnya

Selanjutnya, pada tabel berikut dapat dilihat tingkat absensi atau perputaran karyawan pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus

Tabel 1.2
Absensi PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Total Absensi Karyawan
		Alfa	Sakit	Ijin	
2016	149	2	5	8	15
2017	149	5	7	6	18
2018	149	6	8	5	19

Sumber : PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus, 2019.

Berdasarkan tabel 1.2 di ketahui absensi karyawan di PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus dari tahun 2016 sampai 2018 cukup tinggi dan bahkan di

tahun 2018 absensi karyawan yang absen meningkat. Meningkatnya absensi akan mempengaruhi kinerja karyawan karyawan dalam bekerja, yang akhirnya akan berimbas pada tidak tercapainya target-target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Didalam melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan harus memilih standar penilaian kinerja sendiri, sehingga penilaian kinerja karyawan di perusahaan dapat dilakukan se-objektif mungkin. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Nagaraaja Nusantara Energi Kudus

No	Kategori	Persentase (%)
1	Sangat Baik	86-100%
2	Baik	71-85%
3	Sedang	57-70%
4	Kurang Baik	31%-56%
5	Sangat Kurang Baik	<31%

Sumber : PT. Nagaraaja Nusantara Energi Kudus, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.3, menurut data di PT. Nagaraaja Nusantara Energi Kudus menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan dilihat berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 86% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 71% - 85% dan kategori sedang mendapatkan persentase 57% - 70%. Serta kategori kutang baik dan sangat kurang baik berada pada persentase 31% - 56% dan dibawah 31%

Dari standar penilaian kinerja karyawan PT. Nagaraaja Nusantara tersebut, didapatkan hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode tahun 2016 hingga 2018 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Nagaraja Nusantara Periode Tahun 2016 – 2018

No	Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
1	2016	72,34%	Baik
2	2017	71,52%	Baik
3	2018	58,33%	Sedang

Sumber : PT. Nagaraja Nusantara, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2018. Bahwa kinerja karyawan PT. Nagaraha Nusantara mengalami penurunan dari tahun 2018 kategori sedang (58,33%). Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai.

Research gap penelitian ini adalah Wibowo (2018:65) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Panambunan, Tewal dan Trang (2018:14) yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Trawardani, Prasetya Mayowan (2015:41) menyatakan bahwa *training* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Panambunan, Tewal, Trang (2018:63) menyatakan bahwa *training* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Wibowo (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kemampuan karyawan. Berbeda dengan Pafera & Suryalena (2018) yang menyatakan iklim tidak berpengaruh terhadap kemampuan karyawan.

Rudhaliawan, Utami dan Hakam (2015) dalam penelitian ini menyatakan bahwa *training* berpengaruh signifikan terhadap kemampuan. Berbeda dengan

Thieme (2015) yang menyatakan bahwa Training tidak berpengaruh terhadap kemampuan.

Penelitian Trawardani, Prasetya Mayowan (2015) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Rudhaliawan, Utami dan Hakam (2015) tidak signifikan terhadap kinerja.

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Objek penelitian pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus
- 1.2.2. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kemampuan dan kinerja
- 1.2.3. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah iklim kerja, training
- 1.2.4. Jangka waktu penelitian dilakukan empat bulan setelah proposal disetujui

1.3. Perumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang ada di PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus saat ini antara lain belum optimalnya pencapaian kinerja, karena iklim kerja pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus belum merespon secara positif oleh pegawai, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Masalah yang ada mengenai program pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu adanya keterlambatan kedatangan peserta pelatihan, Perencanaan pelaksanaan pelatihan kurang baik, serta kurangnya penegasan dari pimpinan untuk mengikuti pelatihan

sehingga karyawan tidak terdorong untuk mengikuti Pelatihan. Berdasarkan permasalahan di atas maka timbul pertanyaan penelitian sebagai berikut berikut:

1.3.1. Apakah ada pengaruh signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus?

1.3.2. Apakah ada pengaruh signifikan antara *training* terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus ?

1.3.3. Apakah ada pengaruh signifikan antara iklim kerja terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus?

1.3.4. Apakah ada pengaruh signifikan antara *training* terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus?

1.3.5. Apakah ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1.4.1. Menguji pengaruh *training* terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus.

1.4.2. Menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus.

1.4.3. Menguji pengaruh iklim kerja terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus.

1.4.4. Menguji pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan pada PT.

Nagaraja Nusantara Energi Kudus.

1.4.5. Menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh iklim kerja, training terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan karyawan, serta sebagai masukan bagi perusahaan guna mengelola tenaga kerjanya di masa yang akan datang khususnya mengenai masalah faktor individu, faktor organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan dalam kaitannya dengan produksi PT. Nagaraja Nusantara Energi Kudus.