

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

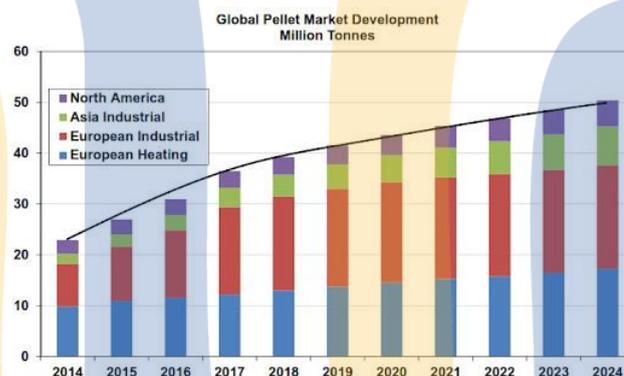
Di sebuah perusahaan, tenaga kerja dianggap sebagai komponen penting dalam mencapai tujuan dan target. Tujuan dan target dapat dicapai melalui kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok karyawan di dalamnya. Karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan. Walaupun suatu perusahaan memiliki berbagai peralatan modern dengan teknologi yang tinggi, tetapi tanpa adanya campur tangan karyawan perusahaan tidak akan berfungsi. Karyawan bertugas sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan (Wicaksono, 2018).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur karyawan. Tugas sumber daya manusia adalah mengelola unsur karyawan secara baik agar diperoleh karyawan yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, kompensasi, promosi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syafuruddin, 2022).

Perusahaan yang memiliki tujuan untuk mencapai suatu hal sangat tergantung terhadap bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan pengetahuan dengan baik dan keahliannya. Karyawan yang memperoleh pelatihan dan pengalaman kerja dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, serta dalam

mengatasi stress kerja juga dapat membuat perusahaan menjadi lebih berkembang (Aldi dan Susanti, 2019).

Saat ini, Indonesia memiliki potensi biomassa yang sangat besar termasuk dalam produksi *wood pellet*. Untuk *forecast* di tahun 2023 mengenai produksi *wood pellet* sangat sulit untuk di prediksi karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi permintaan *wood pellet* seperti kondisi ekonomi global, kebijakan pemerintah, dan juga harga bahan bakar *fossil*. Namun, dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya penggunaan energi terbarukan dan ramah lingkungan, potensi pasar *wood pellet* di Indonesia diperkirakan akan terus meningkat di masa depan.



Sumber: TCPEL, 2023

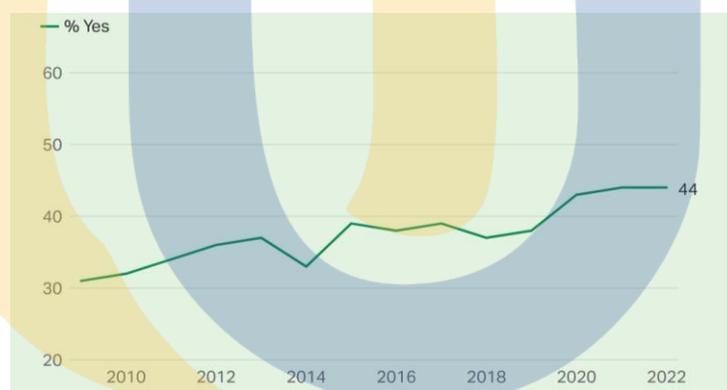
Gambar 1. 1 Data Trend Permintaan Wood Pellet secara Global 2021.

Berdasarkan gambar 1.1, data tersebut sebagai energi alternatif *wood pellet* memiliki peningkatan permintaan cukup signifikan, dibandingkan dengan energi primer yakni dari energi *fossil* yang persentasenya masih sedikit. Sebuah studi menyatakan bahwa pada tahun 2014 estimasi permintaan *wood pellet* hingga 23 juta ton dan pada tahun 2024 akan mencapai 50 juta ton secara global. Ketersediaan

bahan baku dan keberlangsungan pasokannya tetap menjadi *issue* penting untuk suksesnya produksi *wood pellet* secara berkesinambungan (TCPEL, 2021).

Tingginya permintaan *wood pellet* tersebut tentunya juga menjadi salah satu pemicu stress kerja karyawan, disamping tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Menurut Ekhsan, (2021) bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Buulolo, (2021) juga mendefinisikan stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Kemudian adanya target setiap bulan juga menimbulkan tekanan terhadap karyawan sehingga menimbulkan stress kerja. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup tahun 2023 sebanyak 44% pekerja di dunia mengalami stress kerja.



Sumber : Gallup 2023

Gambar 1. 2 Presentase Pekerja di Dunia yang Mengalami Stress 2009-2022.

Berdasarkan gambar 1.2, data tersebut menunjukkan tingkat stress karyawan di dunia dari tahun ketahun yang terus meningkat. Hal ini terjadi karena berbagai faktor seperti banyaknya tugas, ketidakpuasan soal pendataan, hingga lingkungan kerja yang kurang nyaman (Gallup, 2023).

Dari hasil pra survey yang dilakukan terhadap karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia mengenai pelatihan, pengalaman, dan stress kerja menunjukkan adanya keterbatasan keterampilan dan pengetahuan terkait tugas kerjanya walaupun sudah bekerja selama lebih dari satu tahun. Adanya target setiap bulan juga menimbulkan tekanan terhadap karyawan sehingga menimbulkan stress kerja. Dengan berbagai permasalahan yang terjadi membuat PT Daichindo Bioenergi Indonesia ingin meningkatkan prestasi karyawannya.

PT Daichindo Bioenergi Indonesia berdiri pada tanggal 28 bulan Juli tahun 2022 dan diresmikan pada tanggal 9 bulan November tahun 2022. PT Daichindo Bioenergi Indonesia merupakan anak usaha dari Daichindo Group, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi *wood pellet* berkualitas tinggi. *Wood pellet* dibuat dari sumber kayu yang dapat diperbarui dan berkelanjutan, serta digunakan sebagai bahan bakar untuk kebutuhan industri. Bagian dari bisnis PT Daichindo Sukses Mandiri, bisnis dari PT Daichindo Bioenergi Indonesia ini mendukung program pemerintah untuk menyediakan pilihan energi terbarukan. PT Daichindo Bioenergi Indonesia memiliki pengalaman menyediakan energi terbarukan untuk pasar korporasi dan ritel. Dan membantu membuat lingkungan lebih hijau dan sehat untuk masa depan. Untuk mencapai itu, PT Daichindo Bioenergi Indonesia membuat produk dengan kualitas terbaik dengan

dukungan teknologi terbaik juga dan menciptakan peluang dalam membangun ketahanan ekonomi ((PT Daichindo Bioenergi Indonesia, 2023).

Menurut Sutrisno (2016:151) mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tidak dapat diperoleh dengan begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan perlu dilakukan karena memiliki manfaat yang besar bagi perusahaan maupun karyawannya. Dengan pelatihan, perusahaan bisa memperoleh sumber daya manusia yang siap untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan (Prasetiyani, 2021). Pelaksanaan pelatihan juga diharapkan dapat membuat karyawan mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dengan baik dalam bekerja.

Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, dikarenakan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif dan efisien. Pada hakikatnya program pelatihan pada karyawan diberikan sebagai tambahan untuk upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya agar bisa meningkatkan prestasi kerja karyawannya (Ikbal & Aprianti, 2020).

Selain pelatihan, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja (Hartati, 2020). Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang positif dan nilai

tambah bagi perusahaan karena karyawan telah memiliki kemampuan dasar dalam melakukan pekerjaannya. Pengalaman kerja yang diperoleh karyawan dapat memberikan pengetahuan serta keterampilan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja (Mohtar, 2019).

Stress kerja juga merupakan salah satu faktor yang menghambat prestasi kerja karyawan. Stress kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh lingkungan tempat bekerja sehingga mempengaruhi prestasi kerja. Dampak negatif yang diakibatkan oleh stress kerja dapat berupa gejala fisik maupun psikis. Gejala fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, penyebab serangan jantung, dan sering timbul sakit kepala, sedangkan gejala psikologis bisa berupa cemas, depresi, gelisah, gugup, dan agresif terhadap orang lain (Yanne dan Febri 2019).

Tabel 1.1 Produksi PT Daichindo Bioenergi Indonesia Tahun 2022-2023

No	Bulan	Tahun			
		2022		2023	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1.	Januari	-	-	450 ton	245,981 ton
2.	Februari	-	-	450 ton	268,646 ton
3.	Maret	-	-	450 ton	362,611 ton
4.	April	-	-	450 ton	227,755 ton
5.	Mei	-	-	450 ton	253,283 ton
6.	Juni	-	-	450 ton	246,344 ton
7.	Juli	450 ton	410,153 ton	450 ton	169 ton
8.	Agustus	450 ton	363,615 ton	450 ton	361,96 ton
9.	September	450 ton	480 ton	-	-
10.	Oktober	450 ton	239,454 ton	-	-

Sumber: PT Daichindo Bioenergi Indonesia 2023.

Tabel 1.1 menunjukkan pada bulan Januari sampai Juni tahun 2022 tidak ada hasil produksi dikarenakan PT Daichindo Bioenergi Indonesia berdiri pada bulan

Juli tahun 2022, sehingga perusahaan tersebut mulai melakukan produksi pada bulan Juli tahun 2022. Di tahun 2023 bulan September dan Oktober juga tidak ada hasil produksi karena data diperoleh pada bulan Agustus akhir tahun 2023. Jadi, hasil produksinya hanya sampai bulan Agustus 2023. Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bulan Juli, Agustus, Oktober, dan November tahun 2022 pembuatan produk PT Daichindo Bioenergi Indonesia tidak mencapai target yang telah ditentukan. Pencapaian target terjadi hanya di bulan September dan Desember tahun 2022. Pencapaian target terjadi penurunan sebesar 50% di bulan Oktober. Berdasarkan data tersebut terjadi kenaikan dan penurunan pencapaian target yang tidak stabil. Penurunan pencapaian juga terjadi di tahun 2023.

Berdasarkan data yang diperoleh sejak bulan Januari hingga Agustus tidak adanya pencapaian target yang ditentukan dan mengalami penurunan produksi hingga 50%. Penurunan tertinggi terdapat pada bulan Juli 2023. Berdasarkan data di atas penurunan produksi dapat terjadi karena beberapa faktor diantaranya yaitu kinerja karyawannya. Hal ini memberikan ketidakpuasan PT Daichindo Bioenergi Indonesia terhadap kinerja karyawan karena tidak mencapai target serta menjadi tekanan terhadap karyawan karena kinerja yang dilakukan tidak maksimal.

Produksi *wood pellet* yang mengalami penurunan terjadi karena berkurangnya produktivitas karyawan serta beberapa produk yang *reject*. Hal ini diduga disebabkan oleh kurang optimalnya pelatihan yang dilakukan terhadap penggunaan alat produksi. Selain itu, minimnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sehingga kurang mahir dalam menggunakan teknologi yang ada dilihat

dari masa kerja pada tabel 1.2 dan jumlah karyawan yang bekerja dari rentang waktu ≤ 1 bulan cukup tinggi.

Tabel 1. 2 Masa Kerja Karyawan Produksi PT Daichindo Bioenergi Indonesia Tahun 2023

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1.	≤ 1 bulan	11
2.	2 – 6 bulan	1
3.	7 – 11 bulan	1
4.	>12 bulan	20
Jumlah		33

Sumber: PT Daichindo Bioenergi Indonesia 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan dengan rentang waktu ≤ 1 bulan dengan jumlah karyawan yang cukup tinggi dapat menjadi faktor kurangnya pengalaman, dan pelatihan kerja pada karyawannya. Jangka waktu tersebut cukup singkat untuk karyawan dapat memahami dan menguasai dengan baik alat yang digunakan untuk produksi. Disisi lain masa kerja lebih dari 12 bulan dengan jumlah karyawan tertinggi juga tidak memberikan hasil yang maksimal terhadap target yang dicapai oleh karyawan. Masa kerja karyawan yang lama tidak memberikan jaminan kinerjanya akan menjadi baik jika karyawan kurang adanya pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang dimiliki (Mutholib dan Andre, 2022).

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas, pengalaman, pelatihan, dan stress kerja telah menjadi bagian hidup para karyawan. Adanya tekanan saat bekerja menimbulkan stress kerja pada karyawan. Tekanan diperoleh ketika pelatihan kerja serta pengalaman yang dimiliki oleh karyawan kurang dalam menjalankan tugasnya sehingga tidak dapat memenuhi target dengan maksimal. Dengan berbagai

permasalahan yang terjadi membuat PT Daichindo Bioenergi Indonesia ingin meningkatkan prestasi karyawannya.

Hubungan antara pelatihan, pengalaman dan stress kerja, dan prestasi kerja telah banyak diteliti oleh peneliti - peneliti sebelumnya. Namun demikian, penelitian masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan Nursyahputri dan Saragih (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawannya. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Nugraheni (2020) menunjukkan pengaruh pelatihan dengan prestasi kerja berpengaruh negatif. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil positif.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mutholib dan Andre (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif serta pengaruh tidak langsung terhadap pengalaman kerja yang dimiliki karyawan terhadap prestasi kerja karyawannya. Hal ini juga sejalan pada penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Intan (2023) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja para karyawannya. Kedua peneliti ini menunjukkan hasil positif terhadap pengalaman kerja karyawan yang dimiliki setiap perusahaan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Mutholib dan Andre (2022) adanya pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Asri, Baso, dan Subhan (2022) menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel stress kerja terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan sehingga jika perusahaan terjadi stress kerja maka prestasi kerja akan menurun begitu pula sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Yanne

dan Febri (2019) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Hal diatas membahas tentang pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia. Perusahaan tersebut bergerak di bidang produksi dan distribusi *wood pellet* berkualitas tinggi. *Wood pellet* pada PT Daichindo Bioenergi Indonesia diproduksi dalam jumlah banyak sehingga disetiap bidang produksi memiliki tingkat kesulitan pekerjaan yang berbeda-beda.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, ditemukan bahwa pelatihan, pengalaman, dan stress kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Maka dari itu dapat dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini seluruh karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia.
2. Dalam penelitian ini menyajikan tentang pelatihan, pengalaman, stress kerja sebagai variabel *independent* serta prestasi kerja sebagai variabel *dependen*.
3. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan mulai bulan Agustus 2023 sampai bulan Januari 2024.
4. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia yang berjumlah 33 karyawan bagian produksi.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Kurang optimalnya pelatihan penggunaan alat produksi pada karyawan yang menyebabkan banyak produk *reject* (Gambar 1.1 - Data permintaan wood pellet secara global 2021).
- b. Kurang optimalnya pelatihan penggunaan alat produksi pada karyawan yang menyebabkan kurangnya pencapaian target produksi (Tabel 1.1 - Produksi PT Daichindo Bioenergi Indonesia Tahun 2022 – 2023).
- c. Kurangnya pengalaman kerja karyawan pada saat proses produksi atau saat penggunaan mesin produksi (Tabel 1.2 – Masa Kerja Karyawan Produksi PT Daichindo Bioenergi Indonesia Tahun 2023).
- d. Adanya desakan terhadap karyawan untuk kejar target yang menyebabkan karyawan memiliki beban pikiran dan stress (Gambar 1.2 – Presentase Pekerja Dunia yang mengalami Stress 2009 – 2022).
- e. Kurangnya kualitas dan pengalaman kerja karyawan berkaitan dengan hasil produksi saat bekerja sehingga karyawan belum memiliki prestasi kerja yang diharapkan (Tabel 1.1 – Produksi PT Daichindo Bioenergi Indonesia Tahun 2022 – 2023).

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, pengalaman, dan stress kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengalaman, dan stress kerja secara bersama terhadap prestasi kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh pelatihan, pengalaman, dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Daichindo Bioenergi Indonesia.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan mengenai hubungan antara pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi tambahan untuk perusahaan dalam menjadikan bahan pertimbangan agar dapat menetapkan kebijakan perusahaan terkait pelatihan kerja karyawan, pengalaman kerja karyawan, dan stress kerja karyawan dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.