

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Fenomena saat ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Setiap perusahaan tentu sangat membutuhkan orang-orang yang ahli sesuai dengan kemampuannya masing-masing, agar mencapai tujuan yang telah disepakati oleh organisasi perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Menurut (Arifudin, 2019) bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memegang suatu peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Walaupun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi salah satu faktor penting

Perusahaan dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus ditingkatkan secara efektif sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini perusahaan harus mampu

menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan khususnya hal kinerja

Karyawan merupakan kekayaan (aset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang sangat penting karena dengan sumber daya, manusia menyebabkan sumber daya manusia yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi. Sumberdaya manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas. Melalui sumber daya manusia mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam menyandang orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan dapat tercapai.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya, memahami kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti akan target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya Yunita & Zuhro dalam (Gunawan, 2020)

Sansan *Collection* merupakan perusahaan konveksi tas dan dompet wanita yang berada di Kabupaten Tasikmalaya Kecamatan Rajapolah. Permasalahan yang terjadi yaitu kinerja karyawan menjadi menurun karena pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya, karyawan yang kurang mempunyai kompetensi karena kurangnya kemampuan dan keterampilan akan tugas yang dilakukannya menjadi output yang di hasilkan kurang dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Penugasan pengetahuan dan keterampilan dapat diukur dari lama masa kerja dan jenis pekerjaan yang dikerjakannya, masa kerja ini semakin lama dengan tenaga kerja yang sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan, selain itu juga latar belakang pendidikan yang beragam menyebabkan kurangnya tingkat pengetahuan, sehingga karyawan kurang berpengalaman dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Tabel 1.1

Hasil Produksi Sansan *Collection*

No	Tahun 2022			Tahun 2023		
	Bulan	Target	Hasil Produksi	Bulan	Target	Hasil Produksi
1	Januari	10.000 pcs	9.840 pcs	Januari	13.280 pcs	13.049 pcs
2	Februari	17.500 pcs	17.125 pcs	Februari	2.500 pcs	2.280 pcs
3	Maret	18.500 pcs	18.442 pcs	Maret	3.500 pcs	2.700 pcs
4	April	17.250 pcs	16.872 pcs	April	5.225 pcs	4.920 pcs
5	Mei	22.650 pcs	22.640 pcs	Mei	5.000 pcs	4.620 pcs
6	Juni	10.300 pcs	9.924 pcs	Juni	8.250 pcs	8.040 pcs
7	Juli	11.000 pcs	10.884 pcs	Juli	7.500 pcs	6.900 pcs
8	Agustus	14.550 pcs	14.304 pcs	Agustus	3.000 pcs	2.680 pcs
9	September	14.870 pcs	14.580 pcs	September	2.500 pcs	2.328 pcs
10	Oktober	13.255 pcs	13.104 pcs	Oktober	200 pcs	125 pcs
11	November	7.875 pcs	6.425 pcs	November	3.800 pcs	3.336 pcs
12	Desember	12.480 pcs	12.375 pcs	Desember	3.500 pcs	3.180 pcs

Sumber: Data Hasil Produksi Sansan *Collection* Tahun 2022-2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, setiap bulannya selalu ada hasil yang tidak mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat disebut sebagai menurunnya kinerja karyawan berdasarkan hasil data produksi. Terdapat beberapa karyawan yang sering kurang mau mengikuti pelatihan. Hal ini tentu akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum.

Pelatihan tersebut dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan kualitas/mutu tenaga kerja, tenaga kerja merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, dengan segala potensi yang dimilikinya dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk tujuan sebuah organisasi. Pelatihan juga bertujuan untuk memperbaiki kinerja untuk melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Seperti yang di katakan oleh (Trijanuari, 2019)“Kinerja Karyawan dapat terus berkembang melalui pelatihan, karena dengan adanya pelatihan setiap karyawan dapat memperbaiki setiap kesalahan-kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan atau talenta yang ada, serta keterampilan yang ada sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik”. Pelatihan pada Sansan *Collection* hanya melakukan masa orientasi saja, yaitu pengenalan latar belakang perusahaan kepada karyawan yang sudah diterima. Masa pelatihan atau *training* kepada karyawan Sansan *Collection* hanya dilakukan kepada karywan baru yang bertujuan untuk memberi pengetahuan , kemampuan dan keterampilan dari karyawan yang memang tidak memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang akan dihadapi agar lebih terampil dan mudah mampu menyesuaikan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diberikan

kepadanya. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Anggereni, 2018) pada penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan sangat membutuhkan pelatihan agar dapat lebih baik kinerjanya diperusahaan.

Tidak hanya dalam pelatihan, pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Trijanuari, 2019)“pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerjanya pun meningkat. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi”.

Peningkatan kinerja menjadi hal yang diinginkan oleh semua pihak, bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan bertahan dalam lingkungan persaingan. Sedangkan bagi pihak pekerja, peningkatan kinerja penting untuk membantu dalam promosi pekerjaan dan dapat mengetahui kinerja mana yang harus ditingkatkan. Dengan mengetahui kinerja dari karyawan tersebut, maka perusahaan dapat mengambil keputusan ataupun kebijakan yang akan di ambil untuk masa yang akan datang dalam mencapai tujuan perusahaan, namun belum diketahui dengan pasti mengenai masalah pokok apakah pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Sansan *Collection* akan memberikan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka akan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis masalah pokok yaitu sejauh mana pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, peneliti membuat Proposal Skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi Sansan *Collection* Tasikmalaya)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan bagian produksi di Sansan *Collection* Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di Sansan *Collection* Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan maka, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan bagian produksi di Sansan *Collection* Tasikmalaya.
2. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di Sansan *Collection* Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan bagi berbagai pihak.

Adapun kegunaan yang diharapkan yaitu:

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia, terkhususnya mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Terapan Ilmu Pengetahuan

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan penerapan ilmu juga teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta bisa melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu informasi yang dapat digunakan sebagai masukan yang akan menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sumber informasi dalam menunjang perkuliahan dan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan diperusahaan Sansan Collection yang bertempat di Cisuruan Rt 01 Rw 02 Desa Sukanagalih Kecamatan Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai sejak bulan Oktober sampai dengan bulan Juli 2024. Jadwal terlampir.