

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Di zaman globalisasi seperti saat ini, banyak perusahaan dihadapkan dengan berbagai tantangan dan situasi yang baru. Dengan adanya kemajuan ilmu teknologi ini menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan perusahaan – perusahaan lainnya. Situasi seperti ini membuat perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan tinggi dan terlatih agar dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Unsur utama yang berperan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan yaitu karyawan. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya perusahaan haruslah meningkatkan kinerja karyawan dalam setiap operasinya karena kinerja karyawan merupakan kunci dari sebuah persaingan. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan Sedarmayanti (2011). Maka dari itu setiap karyawan haruslah bekerja dan menguasai *performance* agar menjadi lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepannya. Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari berbagai uraian tersebut dapat di jelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dicapai oleh seseorang yang memiliki kualitas maupun kuantitas yang mumpuni dalam suatu perusahaan sesuai dengan apa yang perusahaan berikan.

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja baik dalam perusahaan ataupun organisasi. Hal ini dapat dilihat bahwa pelatihan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian yang dimiliki agar menjadi lebih baik terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Lingkungan perusahaan yang baik dan berkembang akan mampu menyatukan persepsi dan sudut pandang karyawan dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes (2003), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi tanggung jawab atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Salah satu cara yang biasanya dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menyatukan persepsi dan sudut pandang tersebut melalui pelatihan. Perusahaan harus mengetahui bagaimana potensi yang dimiliki tenaga kerja yang mereka miliki, apakah kinerja karyawan tersebut menurun atau kinerja karyawan tersebut sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila terjadi penurunan maka perusahaan perlu menyiapkan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan bekerja agar karyawan mampu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Mangkuprawira (2010) bahwa pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin

terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar. Oleh karena itu untuk menambah keahlian, setiap manusia memiliki keterbatasan masing – masing, akan tetapi *ability* yang dimiliki belum tentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan sangatlah penting bagi perusahaan agar karyawan dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dengan baik dan benar. Menurut Simamora (2004) Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Hal ini dipertegas oleh Mangkunegara (2011) yang berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Maka dari itu pelatihan sangatlah penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif. Selain itu dengan pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kinerja yang maksimal di perusahaan.

CV. Mitra Cemerlang Abadi berdiri pada 18 Desember 2008 sebagai perusahaan yang bergerak di bidang percetakan. Perusahaan ini melayani jasa percetakan mulai dari pembuatan buku – buku, majalah, cetak grafis dan lain sebagainya. Perkembangan usaha yang cepat menyebabkan CV. Mitra Cemerlang Abadi mampu memiliki pabrik yang berkualitas dan *modern*, pabrik produksi berada di Jalan Kartamiharja No.9 Bandung sedangkan kantor pusat CV. Mitra Cemerlang Abadi berada di Istana Pasteur CR – B No. 66 - 68 Bandung. Perusahaan CV. Mitra Cemerlang Abadi juga bekerja sama dengan

Dinas Pendidikan Jawa Barat dalam hal percetakan dan pendistribusian soal – soal ujian nasional. Sebagai perusahaan percetakan yang besar tentunya CV. Mitra Cemerlang Abadi memiliki Visi dan Misi perusahaan yang dijadikan dasar untuk menjalankan strategi perusahaan dalam persaingan bisnis yang dijalankannya. Visi dari CV. Mitra Cemerlang Abadi yaitu “Menjadi perusahaan percetakan yang dapat memenuhi permintaan pelanggan dengan produk yang berkualitas dan senantiasa meningkatkan produktivitas demi kemajuan perusahaan” sedangkan Misi perusahaannya sebagai berikut : (1) Cetakan berkualitas dan Tepat waktu. (2) Meningkatkan kemampuan karyawan. (3) Kepuasan pelanggan. Agar tercapainya suatu visi dan misi perusahaan tersebut memerlukan sebuah proses yang dimana proses tersebut dinilai berdasarkan data – data keberhasilan yang dapat ditunjukkan oleh karyawan dengan penilaian kinerja.

Dalam rangka penilaian kinerja perusahaan telah menggunakan cara kuantitatif, yaitu dengan melihat seberapa banyak produksi percetakan yang dapat dikerjakan oleh karyawan tersebut dalam periode yang telah ditentukan, selain itu cara kuantitatif juga dapat menilai tingkat produktivitas karyawan. Dari hasil penilaian kinerja tersebut, Perusahaan dapat melakukan rotasi dan promosi terhadap karyawan. Selain itu, CV. Mitra Cemerlang Abadi telah melakukan pelatihan terhadap karyawannya agar para karyawannya mendapatkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disamping itu, kinerja merupakan asset yang berharga yang diperoleh melalui pengelolaan sumber daya manusia. Adanya pelatihan yang baik dan mendukung akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Cemerlang Abadi “**

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pelatihan pada CV. Mitra Cemerlang Abadi ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Cemerlang Abadi ?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Cemerlang Abadi ?

## 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Pelatihan pada CV. Mitra Cemerlang Abadi.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Cemerlang Abadi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Cemerlang Abadi

#### 1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan kontribusi dan tambahan informasi kepada perusahaan dalam hal seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Cemerlang Abadi sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Memberi kontribusi dan tambahan referensi kepada kalangan akademik, terutama mahasiswa/i yang akan melakukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Cemerlang Abadi dan dalam hal pengembangan studi manajemen sumber daya manusia.