

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal dan pola pikiran yang cerdas sehingga bisa membuat segala sesuatu menjadi mudah untuk dilakukan. Manusia juga dapat dengan mudah untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan, jika diawal waktu diberi suatu pelatihan yang jelas dan mudah untuk dipahami. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu pendukung terbesar didalam berjalannya suatu kegiatan yang terjadi didalam perusahaan, meskipun hampir semua perusahaan menggunakan mesin untuk melakukan produksi, namun perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan mesin tersebut, maka dari itu sumber daya manusia merupakan aspek terpenting didalam perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut untuk bisa menghasilkan *output* yang sudah direncanakan diawal, maka dari itu perusahaan memerlukan adanya sumber daya manusia yang dapat menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan *output* tersebut. Sumber daya manusia yang biasanya didalam perusahaan disebut sebagai karyawan merupakan orang yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam melakukan berbagai kegiatan didalam perusahaan, karena berkat karyawan semua kegiatan produksi didalam perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Namun sebelum karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, karyawan seharusnya mendapatkan suatu pelatihan. Pelatihan merupakan proses yang sangat penting didalam perusahaan jika perusahaan ingin karyawan

melakukan pekerjaan dengan baik, pelatihan merupakan proses mengajarkan sekaligus mengubah pola pikir dan tingkah laku karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan ini dijelaskan dalam (Pamulang & Selatan, 2021: 224). Setiap pelatihan harus diberikan kepada seluruh karyawan secara merata baik karyawan lama ataupun karyawan baru, agar suatu saat perusahaan dapat melakukan rotasi pekerjaan kepada karyawan.

Pada umumnya karyawan akan mendapatkan pelatihan sesuai dengan apa yang dibutuhkan didalam perusahaan. pelatihan akan dilakukan oleh seseorang yang ahli dalam menyampaikan materi pekerjaan. Pelatih (*trainer*) adalah seseorang yang ahli dalam memberikan arahan atau materi yang akan diberikan kepada karyawan, seorang pelatih (*trainer*) harus paham betul atas materi yang akan disampaikan kepada karyawan, karena jika tidak maka karyawan akan kurang paham terhadap materi tersebut.

Perusahaan biasanya melakukan pelatihan kepada karyawan dalam waktu 3 bulan, pelatihan akan dilakukan semaksimal mungkin agar karyawan benar-benar memahami apa yang sudah disampaikan oleh pelatih. Selama proses pelatihan juga karyawan dapat menanyakan apa saja tentang materi perusahaan jika pelatih tersebut kurang jelas dalam menyampaikannya.

Setelah karyawan mendapatkan pelatihan yang tepat, kemudian perusahaan akan menilai karyawan tersebut apakah layak atau tidak untuk ditempatkan pada posisi tertentu didalam perusahaan. jika layak maka perusahaan akan langsung menempatkan karyawan pada posisi tertentu yang sesuai dengan kemampuannya. Dalam menempatkan karyawan pada posisi tertentu, perusahaan

harus benar-benar bijak dan melihat kemampuan dari masing-masing karyawan karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

Penempatan sumber daya manusia merupakan proses melihat kemampuan karyawan dan proses mencocokkannya pada suatu pekerjaan tertentu. Pernyataan ini dijelaskan dalam (Siahaan & Bahri, 2019: 20). Setiap menempatkan karyawan pada posisi tertentu, perusahaan harus benar-benar paham atas kemampuan setiap karyawan, karena disini karyawan akan terjun langsung ketempat kerja dan melakukan pekerjaannya.

Dalam melakukan penempatan sumber daya manusia, perusahaan dapat menunjuk salah satu karyawan untuk ditempatkan pada posisi tertentu, karyawan tersebut harus bisa melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan melakukan sesuai dengan apa yang sudah dipahami pada saat proses pelatihan.

Perusahaan dapat menilai kinerja setiap karyawan yang sudah diberi pelatihan dan ditempatkan pada posisi tertentu, jika kinerja karyawan tersebut semakin baik maka perusahaan bisa mempertahankan karyawan tersebut selama perusahaan membutuhkannya. Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab secara kualitas dan kuantitas. Pernyataan ini dijelaskan dalam (Siahaan & Bahri, 2019: 19).

Setelah karyawan mendapatkan pelatihan dan diberikan penempatan yang tepat sesuai kemampuannya, perusahaan akan menilai kinerja karyawan tersebut, apakah semakin baik atau malah tidak ada peningkatan sama sekali. Karyawan yang sudah diberi pelatihan tentu memiliki kemampuan yang berbeda dari

karyawan yang belum mendapatkan pelatihan, kualitas kerja karyawan yang sudah diberi pelatihan tentu akan semakin baik.

PT Vasan Mandiri Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak didalam 3 bidang yaitu *Blister Production* memproduksi dari bahan *PVC* dan *pet sheet* untuk melakukan *packing* barang, *Fabrication* menyediakan jasa dan pelayanan kontruksi, manufaktur, dan *workshop*, dan *IT support* menyediakan kebutuhan perusahaan dan individu dalam bidang teknologi informasi. Namun pada saat ini perusahaan lebih berfokus terhadap *Blister Production* saja. PT Vasan Mandiri Indonesia ini terletak di Komplek Workshop Taman Niaga Sukajadi Blok G1 Nomor 1 Kota Batam, Kepulauan Riau.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 yang awalnya hanya memproduksi *Blister Production* dan Fabrikasi Manufactur, namun pada tahun 2019 perusahaan ini melebarkan sayap usahanya dengan menambah *Fabrication* dan *IT Support* sebagai usaha yang baru.

Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2021 perusahaan ini memiliki masalah dalam mengelola sumber daya manusia seperti pada kegiatan pelatihan dan penempatan. Masa pelatihan yang harusnya dilakukan selama 3 bulan, didalam perusahaan ini hanya dilakukan dalam waktu 1 bulan. Waktu yang cukup singkat ini justru membuat karyawan kewalahan dalam menerima materi pekerjaan yang disampaikan. Singkatnya waktu yang diberikan saat proses pelatihan membuat seorang pelatih harus cepat dalam menyampaikan materi pekerjaan demi mengejar target perusahaan, maka dari itu beberapa karyawan kurang paham terhadap penjelasan materi yang diberikan. Singkatnya waktu juga

membuat pelatihan ini tidak dilakukan secara merata terhadap seluruh karyawan yang berada didalam perusahaan, karena beberapa karyawan belum mendapatkan pelatihan secara maksimal. Berikut data pelatihan pada PT Vasan Mandiri Indonesia dibawah ini:

**Tabel 1.1** Data Pelatihan pada PT Vasan Mandiri Indonesia

Bulan	Total Karyawan	Pelatihan Moulding	Pelatihan Cutting	Pelatihan Packing	Pelatihan K3
Januari 2021	108	9	16	22	55
Februari 2021	108	9	16	22	55
Maret 2021	110	12	18	24	52
April 2021	110	12	18	24	52
Mei 2021	110	12	18	24	52
Juni 2021	110	12	18	24	52

**Sumber:** HRD PT Vasan Mandiri Indonesia, 2021

Dapat diamati dari data diatas bahwa pada bulan Januari sampai Februari 2021 dari total 108 karyawan hanya ada 102 karyawan yang mendapat pelatihan, tersisa 6 karyawan lagi yang belum mendapatkan pelatihan, dan pada bulan Maret sampai Juni 2021 PT Vasan Mandiri Indonesia melakukan penambahan karyawan sehingga total karyawan menjadi 110, dari total 110 karyawan tersebut hanya ada 106 karyawan yang mendapat pelatihan tersisa 4 karyawan lagi belum mendapat pelatihan. Dari data tersebut terbukti bahwa PT Vasan Mandiri Indonesia tidak melakukan pelatihan secara merata kepada seluruh karyawan.

Dalam perusahaan terdapat beberapa *departement* yang harusnya diisi oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, namun dalam PT Vasan Mandiri Indonesia dalam beberapa kasus pekerjaan terjadi bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga menyebabkan karyawan melakukan kesalahan. Padahal harusnya pihak perusahaan bisa menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya agar tidak terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, data penempatan karyawan berdasarkan *departement* pada PT Vasan Mandiri Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 1.2** Data Penempatan pada PT Vasan Mandiri Indonesia

Bulan	Total Karyawan	Production	HR	GA	QC	Teknisi
Januari 2021	108	102	1	2	1	2
Februari 2021	108	102	1	2	1	2
Maret 2021	110	104	1	2	1	2
April 2021	110	104	1	2	1	2
Mei 2021	110	104	1	2	1	2
Juni 2021	110	104	1	2	1	2

**Sumber:** HRD PT Vasan Mandiri Indonesia, 2021

Dari data diatas, dalam PT Vasan Mandiri Indonesia terdapat beberapa *departement* seperti Produksi, HR, GA, QC, dan Teknisi. Pada bulan Januari sampai Februari 2021 terdapat sebanyak total 108 karyawan yang tersebar di beberapa *departement* produksi 102 orang, HR 1 orang, GA 2 orang, QC 1 orang, dan Teknisi 2 orang. Dan pada Maret sampai Juni 2021 perusahaan ini

melakukan penambahan karyawan yang membuat total karyawan menjadi 110, dari total karyawan tersebut juga tersebar di beberapa *departement* produksi 104 orang, HR 1 orang, GA 2 orang, QC 1 orang, dan Teknisi 2 orang.

Permasalahan penempatan pada perusahaan ini sering terjadi didalam *departement* produksi, dimana dalam *departement* produksi terdapat 3 bagian yaitu bagian mesin *moulding*, bagian *cutting*, dan bagian *packing*. Dalam beberapa kejadian pihak perusahaan melakukan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, seperti karyawan pada bagian mesin *moulding* terkadang ditempatkan pada bagian *cutting*, dan karyawan pada bagian mesin *moulding* ditempatkan pada bagian *packing*. Proses penempatan ini tentu akan menimbulkan masalah yang akan membuat proses produksi terhambat. Beberapa kesalahan yang dilakukan karyawan seperti karyawan salah dalam menghidupkan dan mengoperasikan mesin *moulding*, karyawan salah dalam melakukan proses *cutting* barang, dan karyawan salah dalam melakukan proses pembungkusan barang.

Jika kesalahan dalam proses penempatan karyawan terus berlanjut maka kinerja karyawan akan menurun yang membuat target produksi perusahaan tidak tercapai, berikut data target orderan PT Vasan Mandiri Indonesia dibawah ini:

**Tabel 1.3** Data Target Orderan PT Vasan Mandiri Indonesia

Bulan	Orderan	Target	Pencapaian	Persentase
Januari 2021	360.150 Pcs	360.150 Pcs	350.400 Pcs	97,29%
Februari 2021	467.230 Pcs	467.230 Pcs	456.000 Pcs	97,59%
Maret 2021	546.930 Pcs	546.930 Pcs	535.000 Pcs	97,81%
April 2021	614.094 Pcs	614.094 Pcs	595.000 Pcs	96,89%
Mei 2021	679.144 Pcs	679.144 Pcs	620.000 Pcs	91,29 %
Juni 2021	1.144.854 Pcs	1.144.854 Pcs	1.050.000 Pcs	91,71 %

**Sumber:** HRD PT Vasan Mandiri Indonesia, 2021

Dari data diatas dapat diamati dari bulan Januari sampai Juni 2021 PT Vasan Mandiri Indonesia selalu mengalami peningkatan orderan namun belum pernah mencapai target orderannya. Pada bulan Januari 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 360.150 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 350.400 pcs dengan persentase 97,29%, pada bulan Februari 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 467.230 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 456.000 pcs dengan presentase 97,59%, pada bulan Maret 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 546.930 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 535.000 pcs dengan presentase 97,81%, pada bulan April 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 614.094 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 595.000 pcs dengan presentase 96,89%, pada bulan Mei 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 679.144 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 620.000 pcs dengan presentase 91,29%,

pada bulan Juni 2021 perusahaan mendapat target orderan sebanyak 1.144.854 pcs namun perusahaan hanya bisa mencapai 1.050.000 pcs dengan presentase 91,71%.

Dari permasalahan diatas setiap bulannya dalam PT Vasan Mandiri Indonesia terjadi permasalahan dalam melakukan proses pelatihan dan penempatan yang membuat kinerja karyawan menurun dan berdampak pada target orderan perusahaan, perusahaan harus mengambil tindakan jika ingin mencapai target orderan dan ingin berkembang.

Dari latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan di PT Vasan Mandiri Indonesia”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari penjelasan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi berbagai masalah yang berhubungan dengan kegiatan didalam perusahaan seperti:

1. Waktu yang dilakukan saat pelatihan terlalu singkat.
2. Penyampaian materi dalam pelatihan terlalu cepat sehingga membuat karyawan kurang paham.
3. Pelatihan yang diberikan tidak merata keseluruh karyawan.
4. Posisi yang diisi oleh karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya.
5. Karyawan melakukan kesalahan akibat penempatan yang tidak sesuai.
6. Presentase pemcapaian target dibandingkan realisasi mengalami penurunan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah tersebut, maka penulis membatasi masalah-masalah yang terdapat dalam penelitian ini dengan pelatihan (X1) dan penempatan (X2) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y1) sebagai variabel dependen.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Terdapat berbagai masalah yang bisa penulis temukan didalam penelitian ini seperti:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia?
2. Apakah penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia?
3. Apakah pelatihan dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka adanya tujuan dari penelitian ini seperti:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Didalam penelitian selalu diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak, dan didalam penelitian ini adapun berbagai manfaatnya yaitu:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini bisa menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan kemampuan penulis didalam melakukan penelitian dan bisa menerapkannya langsung kepada masyarakat.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat, menambah wawasan, dan ilmu pengetahuan khususnya didalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini penulis bisa lebih memahami pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber manusia yang terdapat didalam suatu perusahaan, terutama tentang variabel pelatihan, penempatan, dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap bisa memberi masukan, informasi, bahkan solusi yang bisa diterima oleh perusahaan dan layak untuk diterapkan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penulis berharap penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi lulusan fakultas manajemen pada Universitas Putera Batam.

4. Bagi mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama.