

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, setiap perusahaan yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia usaha harus memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi dalam keberhasilan (Ibrahim 2015:1). Mengingat pentingnya SDM di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Apabila seorang karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai bahkan melebihi standart atau kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak berarti kinerja yang diberikan oleh karyawan tergolong buruk. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tentu suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Pengetahuan dan keahlian dari para karyawan harus terus dikelola secara dinamis agar dapat berkembang dan dapat berdaya saing ketika nantinya diterapkan di dalam perusahaan. Perusahaan juga

diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi.

PT. Bina Pitri Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit. Banyaknya pesaing mengharuskan PT. Bina Pitri Jaya mampu mempertahankan serta meningkatkan kinerja dari para karyawan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram dan Muah 2017:138). Kinerja karyawan PT. Bina Pitri Jaya dapat dinyatakan belum maksimal dilihat dari tidak tercapainya target tahunan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1
Data capaian target buah kelapa sawit pertahun

Tahun	Target (kg)	Aktualisasi (kg)	Pencapaian (%)
2014	115.521.000	108.657.500	94,0%
2015	116.354.000	110.841.640	95,2%
2016	115.857.000	100.715.650	86,9%
2017	112.651.000	113.492.400	100,7%
2018	111.426.000	111.210.155	99,8%

Sumber : PT. Bina Pitri Jaya

Dari tabel data capaian target diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2014 sampai dengan 2016 perusahaan tidak dapat mencapai 100% target yang telah ditentukan dan pada tahun 2017 perusahaan berhasil memperoleh capaian lebih dari 100% tetapi dengan jumlah target yang diperkecil. Sementara pada tahun 2018 perusahaan memperoleh capaian 99,8% dari target yang ditentukan.

Dari hasil wawancara dengan bapak Nasution selaku manajer kebun PT. Bina Pitri Jaya menyatakan bahwa tidak tercapainya target perusahaan 95% disebabkan kesalahan yang berasal dari SDA nya terutama pekerja yang turun langsung dalam hal perawatan sawit (Karyawan Lapangan) dan 5% lagi disebabkan oleh kondisi alam seperti cuaca dan bencana alam. Manajer Personalia PT. Bina Pitri Jaya bapak Ginting menyatakan bahwa masih ditemui beberapa kesalahan dalam hal perawatan seperti pemberian pupuk yang tidak sesuai jadwal dan dosis yang tepat, kurangnya penanganan gulma yang dapat mengurangi unsur hara tanah yang dibutuhkan oleh pohon kelapa sawit dan cara panen yang tidak benar. Hal tersebut yang menyebabkan beberapa pohon gagal berbuah atau jumlah buah yang dihasilkan satu pohon hanya sedikit sehingga tidak bisa memenuhi target yang seharusnya.

Dalam mencapai kinerja yang baik tentu suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menunjang kinerjanya, sehingga kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir, maka perusahaan perlu memperhatikan aspek penting seperti pelatihan terhadap karyawan lapangan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan lapangan akan menjadikan karyawan bekerja lebih baik lagi, karena karyawan telah mengetahui dengan baik tentang tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan.

Noe dan Hollen (Widodo 2018:5) mendefinisikan “*Training an organization’s planned efforts to help employees acquire job related knowledge, skills, abilities, and behaviors, with the goal of applying these on the job*”. “Pelatihan di suatu organisasi adalah upaya merencanakan untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan dalam bekerja, keterampilan, kemampuan, dan perilaku dengan tujuan meningkatkan kinerja”. Peningkatan kemampuan dan pengetahuan melalui pelatihan yang ditujukan kepada karyawan lapangan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lapangan. Pelaksanaan pelatihan yang tidak tersistem secara baik bagi karyawan PT. Bina Pitri Jaya merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas.

PT. Bina Pitri Jaya tidak melaksanakan pelatihan secara menyeluruh dan terjadwal terhadap karyawan lapangan. Karyawan lapangan tidak mendapatkan pelatihan kerja sebagaimana mestinya, yang harusnya pelatihan diberikan oleh instruktur, penyampaian materi yg sesuai dan pelatihan harus dengan kurun waktu tertentu tidak diterapkan pada karyawan lapangan. Karyawan lapangan yang baru hanya memperoleh pelatihan dari mengikuti pekerjaan karyawan lapangan lama dengan diawasi oleh mandor. Tidak baiknya sistem pelatihan pada PT. Bina Pitri Jaya juga dapat dilihat dari tidak adanya data mengenai pelatihan karyawan lapangan.

Peningkatan kinerja bukan hanya dapat diperoleh melalui pelaksanaan pelatihan, pemberian insentif juga merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sarwoto (Ibrahim 2015:177)

mendefinisikan “insentif sebagai sarana motivasi, dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi” . Sistem pemberian insentif yang tepat guna memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan. PT. Bina Pitri Jaya belum menerapkan pemberian insentif kepada karyawan lapangan terkait prestasi kerja masing-masing karyawan, insentif hanya diberikan ketika perusahaan ingin memberikannya dan insentif diberikan kepada seluruh karyawan lapangan tanpa ada penilaiann prestasi terlebih dahulu yang menyebabkan karyawan lapangan tidak termotivasi untuk memperbaiki lagi kinerjanya dikarenakan tidak adanya pemberian insentif berdasarkan prestasi. Perusahaan hanya memberikan insentif sekali dalam setahun dengan nominal yang tidak tentu, dengan kata lain pemberian insentif yang dilaksanakan PT. Bina Pitri Jaya belum tersistem secara baik.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BINA PITRI JAYA, KAB. KAMPAR, RIAU”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan pada uraian latar belakang adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya, Kab. Kampar, Riau?

- 2) Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya, Kab. Kampar, Riau?
- 3) Bagaimana pengaruh pelatihan dan insentif secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Pitri Jaya, Kab. Kampar, Riau?

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada suatu penelitian diperlukan untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti.. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini penulis mengambil faktor pelatihan dan faktor insentif. Objek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan lapangan PT. Bina Pitri Jaya, Kab. Kampar, Riau

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka rumusan penelitian yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya, Kab. Kampar, Riau?
- 2) Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya, Kab. Kampar, Riau?
- 3) Apakah ada pengaruh pelatihan dan insentif secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Pitri Jaya, Kab. Kampar, Riau?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bina Pitri Jaya, Kab. Kampar, Riau.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya, Kab. Kampar, Riau.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bina Pitri Jaya, Kab. Kampar, Riau.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi:

- 1) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan mengenai pelatihan, insentif, dan kinerja karyawan.

- 2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan langkah-langkah selanjutnya terutama mengenai pelaksanaan pelatihan dan insentif.

- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran serta menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi yang ingin digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4) Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Medan dan bahan pembandingan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis

