

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang pesat memberikan kemudahan bagi seluruh kegiatan masyarakat. Perkembangan teknologi berkembang dengan baik pada segala segi baik segi sosial, ekonomi, keuangan, dan lain sebagainya. Pesatnya perkembangan teknologi dalam berbagai bidang, memberikan pertumbuhan industri jasa, pengolahan, makanan dan minuman, dalam memberikan sudah semakin banyak berdiri dalam mendukung kebutuhan masyarakat. Tercatat selama tahun 2019, jumlah perusahaan industri terbesar di Sumatera Utara yang berada pada industri makanan dengan jumlah perusahaan 554 perusahaan atau 42,95 persen dari total perusahaan di Sumatera Utara, kemudian yang berada pada industri karet, barang dari karet, plastik sebanyak 148 perusahaan atau 11,47 persen dari total perusahaan di Sumatera Utara (BPS, Sumut. 2021).

Hal ini memberikan arti bahwa perkembangan industri di Sumatera Utara memainkan peranan dalam menopang kelancaran kebutuhan seluruh aspek masyarakat. Besarnya perkembangan industri dan permintaan pasar di Sumatera Utara, membuat beberapa pemodal berupaya mendirikan perusahaan-perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang produksi jasa maupun produksi pengolahan, seperti karet. Karet (*Hevea brasiliensis*) merupakan salah satu komoditi perkebunan yang memiliki posisi cukup penting di Sumatera Utara. Hal ini dikarenakan komoditi karet merupakan sumber penerimaan daerah dari ekspor sehingga memiliki prospek yang cerah. Upaya peningkatan produktivitas usahatani karet terus dilakukan terutama dalam bidang teknologi budidayanya

(Dinas Perkebunan Sumatera Utara, 2020).

Keberadaan industri pengolahan karet, memainkan peranan penting dalam menopang kebutuhan bahan karet, seperti ban, dan lainnya bagi masyarakat dan distributor lain. Tercatat, sebanyak 315 perusahaan bergerak pada komoditi karet tersebar di seluruh wilayah Indonesia, sedangkan sebanyak 29 perusahaan karet berada di Provinsi Sumatera Utara (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2022).

Keberadaan sumber daya manusia dalam menopang perkembangan industri sedang maupun besar, menjadi bagian penting yang tidak dapat dipisahkan. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya isiknya. Sumber daya manusia atau tenaga kerja menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak berarti apa-apa dalam mendukung kemajuan perusahaan (Syarif. 2010; Utama. 2019).

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri pengolahan karet adalah PT. Asahan Crumb Rubber. PT. Asahan Crumb Rubber merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang usaha konstruksi pengolahan karet, perdagangan dan industri. PT. Asahan Crumb Rubber ini pada mulanya didirikan oleh perusahaan belanda pada tanggal 11 Maret 1960 dengan nama Naamlazo Vennotschap Techniche Handle Maatschappij En Bounwberiff (VIS EN CO) yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit. Sejak diberlakukannya nasionalisasi terhadap perusahaan-prusahaan asing yang berada di indonesia, VIS EN CO berubah menjadi Perusahaan Negara dengan nama PT. Asahan Crumb Rubber. Memasuki tahun 90-an PT. Asahan Crumb Rubber melakukan langkah

langkah usaha yang lebih berkembang lagi dengan mengolah karet tersebut menjadi buyer yang langsung akan dikirim ke negara yang memesannya. Dari usaha pengembangan ini, PT. Asahan Crumb Rubber sudah termasuk dalam jajaran industri besar di Indonesia yang mampu mengerjakan berbagai pekerjaan, pengelolaan, dan menghasilkan suatu produk yang bermanfaat.

Menghadapi era globalisasi dan juga kondisi masyarakat yang terus berkembang, seringkali ditemukan banyak perusahaan yang mengalami berbagai masalah yang mengakibatkan kegagalan perusahaan untuk dapat terus berkembang dan bersaing dalam menjalankan usahanya. Hal ini terjadi karena kurang baiknya kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan, padahal perlu disadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Pada dasarnya kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan bidangnya dalam suatu perusahaan (Fitria, 2021). Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugas mereka dengan efektif dan efisien dan menjalankan peran dan fungsinya serta berhubungan positif dengan keberhasilan perusahaan (Badrianto & Ekhsan, 2019).

Kinerja karyawan pada PT. Asahan Crumb Rubber juga menjadi bagian penting dalam melihat perkembangan perusahaan yang bergerak pada produksi karet ini. Kinerja karyawan pada PT. Asahan Crumb Rubber tidak terlalu memberikan peningkatan yang signifikan. Artinya, kinerja karyawan cenderung

tidak maksimal dan memuaskan dalam menghasilkan produk, manajemen kerja, dan proses produksi yang dilakukan oleh karyawan PT. Asahan Crumb Rubber. Pada Tabel berikut data mengenai kinerja karyawan yang ada di PT. Asahan Crumb Rubber selama bulan Juni hingga Desember Tahun 2021.

Tabel 1.1.
Kinerja Karyawan PT. Asahan Crumb Rubber Periode Juni-Desember 2021

No	Divisi	Bulan							Rata-Rata
		Jun	Jul	Agus	Sep	Okt	Nov	Des	
1	Laboraturium	7.2	7.0	7.1	7.3	7.5	7.4	7.6	73
2	Logistik	6.8	6.9	7.0	6.5	6.9	7.0	7.3	6.92
3	QC	6.6	6.7	6.5	6.8	7.0	7.0	7.1	6.81
4	Mekanik	6.7	6.6	6.8	6.9	7.1	6.8	7.0	6.84
5	Produksi	6.8	7.0	6.9	7.1	7.3	7.0	7.2	70.4

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT. Asahan Crumb Rubber, 2021.

Dari Tabel tersebut dapat diketahui nilai kinerja karyawan PT. Asahan Crumb Rubber, bahwa kualitas kinerja karyawan pada tahun 2021 masih terhitung rendah, karena dengan skala 1 sampai 10 hanya mendapatkan nilai rata-rata di bawah angka 7, angka ini masih kurang dari standar kinerja karyawan yaitu di angka 8. Berdasarkan temuan sementara, bahwa perkembangan kinerja karyawan cenderung tidak mengalami perubahan yang berarti dan bertahan pada cara yang lama, artinya tidak ada pendekatan, peningkatan skill, untuk dapat memberikan kinerja yang memuaskan.

Selain itu, kinerja karyawan juga masih pada kategori rendah. Hal ini terlihat pada Tabel 1.2. Menurut Sugiyono (2013) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Oleh karena itu, peneliti membagikan kuesioner kepada 30 karyawan di PT. Asahan Crumb Rubber yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2.
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Asahan Crumb Rubber

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah kuantitas hasil kerja karyawan telah mencapai atau melebihi target perusahaan?	12	18
2	Apakah kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan sudah sesuai dengan SOP?	17	13
3	Apakah dalam bekerja, karyawan selalu mengacu pada efisiensi dan ketetapan?	16	14
4	Apakah karyawan pada perusahaan ini berperilaku disiplin?.	15	15
5.	Apakah karyawan pada perusahaan ini, mempunyai inisiatif atau gagasan baru dalam memajukan perusahaan?.	14	16
6.	Apakah karyawan pada perusahaan ini, selalu mengedepankan ketelitian pada hasil produk?.	15	15
7.	Apakah karyawan pada perusahaan ini, memiliki jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab yang baik?.	13	17
8.	Apakah karyawan pada perusahaan ini, selalu mengedepankan kejujuran dalam bekerja?.	16	14
9.	Apakah karyawan pada perusahaan ini, memiliki kreativitas yang tinggi?.	14	16

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022).

Berdasarkan data diatas, bahwa kinerja karyawan pada perusahaan inidalam menghasilkan produk berkualitas masih kurang , dapat dilihat pada aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja, kedisiplinan, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan dan kreativitas masih rendah.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, kompetensi, dan sebagainya. Selain itu, menurut Abdullah (2014) terdapat beberapa faktor lain untuk membangun kinerja karyawan antara lain adalah: kompetensi, pemberdayaan, kompensasi dan Pelatihan SDM (Sumber Daya Manusia). Pelatihan merupakan bagian dari siklus berkelanjutan yang bisa digunakan manajer untuk memperbaiki kinerja karyawan di tempat kerja.

Pelatihan adalah proses yang bisa membantu setiap orang untuk mencapai kinerja puncaknya. Apabila seorang karyawan sukses, organisasi juga akan sukses. Karyawan perusahaan diharapkan untuk memiliki kesempatan memperoleh pengetahuan-pengetahuan baru sehingga pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kualitas dan profesinya dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pendidikan juga merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam memberikan pengetahuan, skill, dan wawasan, pengembangan sikap dalam meningkatkan kinerja karyawan. pendidikan juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Pendidikan dan kinerja tidak bisa dipisahkan, karena pendidikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu menjadikan karyawan lebih menguasai mengenai proses, produksi, yang ada dan mampu menjadi pendorong bagi karyawan lain dalam melakukan pendidikan dan pencapaian target kerja (Dehotman. 2016). Hasil penelitian Safitri (2018) bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Asahan Crumb Rubber adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkaretan dalam mengolah bahan baku karet yang berasal dari petani karet untuk diolah menjadi produk setengah jadi oleh pabrik. Perusahaan ini terus bergerak dalam mencapai target pasar yang diinginkan, melalui pendidikan sebagai syarat awal masuk perusahaan ini.

Pendidikan secara umum dalam perusahaan tersebut adalah suatu program berupa pemberian pengetahuan-pengetahuan lanjutan yang berhubungan dengan posisi pekerjaan yang akan ditempati agar karyawan dapat melakukan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan atau perusahaan (Amalia &

Winarningsih, 2019).

Secara umum, bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT. Asahan Crumb Rubber mempunyai perbedaan tingkat dan hanya sedikit yang memiliki skill yang baik. Berdasarkan pra survey dilokasi penelitian, bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT. Asahan Crumb Rubber mempunyai perbedaan tingkat, mulai tamat Sekolah Menengah Atas, Diploma, dan Sarjana. Pendidikan juga memainkan peranan dalam divisi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Berikut adalah hasil pra survey tentang tingkat pendidikan yang disebar kepada 30 karyawan di PT. Asahan Crumb Rubber.

Tabel 1.3.
Hasil Pra Survey Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Asahan Crumb Rubber.

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pekerjaan anda sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki ?	14	16
2	Apakah wawasan yang anda miliki telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan?.	11	19
3	Apakah keahlian yang anda miliki selama mengenyam pendidikan mampu mendukung pekerjaan anda?	17	13

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022).

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan pada karyawan masih rendah, bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan, serta wawasan yang didapat melalui Pendidikan masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan perbedaan tingkat Pendidikan yang sangat mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan, terlihat dari keahlian yang dimiliki dari karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan yang lebih tinggi akan mendukung pekerjaan mereka.

Terdapat beberapa faktor lain untuk membangun kinerja karyawan antara lain adalah Pelatihan SDM (Sumber Daya Manusia). Pelatihan merupakan bagian dari siklus berkelanjutan yang bisa digunakan manajer untuk memperbaiki kinerja karyawan di tempat kerja.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas keorganisasian. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan (Yusnita, & Fadhil, 2015)

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mamik. Dkk. 2013).

Pelatihan pada PT. Asahan Crumb Rubber, telah masih tergolong rendah diberikan kepada karyawan. Masih kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawan. Dimana masih banyak karyawan yang tidak mengerti cara pembedaan kadar kotoran, kadar abu, dan kadar zat, penggunaan peralatan atau mesin produksi. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra survey tentang pelatihan yang disebar kepada 30 karyawan di PT. Asahan Crumb Rubber.

Tabel 1.4.
Hasil Pra Survey Pelatihan Kerja Karyawan PT. Asahan Crumb Rubber

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah dalam merekrut instruktur pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pelatihan karyawan ?	17	13
2	Apakah materi pelatihan kerja yang anda dapatkan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anda?	14	16
3	Apakah metode dari pelatihan kerja yang anda dapatkan memudahkan anda mengerti terhadap pekerjaan anda?	15	15
4	Apakah pelaksanaan pelatihan kerja bagi anda sudah berjalan dengan baik dan sesuai.	18	12
5	Apakah setelah pelaksanaan pelatihan kerja, anda akan mendapat evaluasi diri dari atasan?.	13	17
6	Apakah pelatihan yang anda terima, sesuai dengan pekerjaan atau bidang yang anda kerjakan?	17	13
7	Apakah anda ketika selesai mengikuti pelatihan mendapatkan kompensasi (bisa berupa uang atau pemberia tanggung jawab baru) oleh perusahaan?.	13	17
8	Apakah anda merasakan dampak yang signifikan karena pelatihan ini?.	14	16

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022).

Berdasarkan data diatas, bahwa pelatihan menjadi bagian penting dalam mendukung keterampilan dan pengetahuan karyawan diperusahaan ini. Pelatihan yang dilakukan tidak rutin oleh perusahaan kepada karyawan, dan merasa kurang tepat dan harus melalui mekanisme yang rumit. Artinya, pada hasil pra survey ini, perusahaan ini telah berupaya memberikan program pelatihan kepada karyawan, sehingga pimpinan dapat melihat seberapa besar pencapaian karyawannya dalam melakukan pekerjaannya.

Apabila terdapat karyawan yang masih belum cukup untuk menguasai bidang pekerjaannya, maka perusahaan akan segera memberikan program pelatihan guna memperlancar pekerjaannya dan memperluas pengetahuan di bidangnya. Hal ini dilakukan guna mendukung kinerja karyawan di perusahaan ini. Hasil penelitian Alipour (2009) pelatihan sangat diperlukan baik untuk kesejahteraan ekonomi ditingkat industri maupun nasional.

Pemberian pelatihan akan meningkatkan produktivitas perusahaan untuk individu dapat di tingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamik, dkk (2014) dan Frauk (2018), bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terbukti.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan atau dipengaruhi melalui pelatihan dan pendidikan, maka sangat penting di lakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asahan Crumb Rubber”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan pada beberapa karyawan masih cukup rendah. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.
2. Pelatihan kerja belum maksimal diberikan perusahaan, dan dampak yang dirasakan tidak begitu signifikan kepada karyawan secara menyeluruh.
3. Kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif dan kreativitas yang rendah, jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab yang rendah, dan menghasilkan produk berkualitas belum maksimal.

1.3. Pembatasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan masih tergolong rendah dalam menghasilkan produk dan capaian target perusahaan, seperti pengetahuan yang minim, tidak adanya pelatihan tambahan yang diberikan kepada karyawan. Sehingga dalam penelitian ini penulis akan membatasi masalah sesuai dengan identifikasi masalah yang penulis temukan di PT. Asahan Crumb Rubber yaitu mengenai pengaruh pendidikan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. AsahanCrumb Rubber?.
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AsahanCrumb Rubber?.
3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asahan Crumb Rubber?.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh pendidikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asahan Crumb Rubber.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asahan Crumb Rubber.
3. Mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asahan Crumb Rubber.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi rujukan dalam penelitian yang akan datang berkaitan dengan pendidikan, dan pelatihan dalam mendukung kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan. Sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu secara praktis beberapa manfaat penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Negeri Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya terkait tentang manajemen sumber daya manusia, dalam bidang pendidikan, pelatihan kerja dan kinerja manusia.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. serta sebagai implementasi atas teori yang telah didapat selama perkuliahan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini sebagai sarana dan media untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan literature untuk menambah wacana baru bagi dunia akademis serta memperkaya khasanah penelitian yang ada serta dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian berikutnya.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan baru dalam memberikan gambaran bentuk pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau lokasi lainnya.