BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Gambar 1.1 Logo PT. Purna Baja Harsco

Sumber: PT. Purna Baja Harsco, 2018

PT. Purna Baja Harsco terletak di Jalan N2 Plant Site PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Kelurahan Samangraya Kecamatan Citangkil kota Cilegon Provinsi Banten. Memiliki letak geografis berada pada 6º00’ 37” garis lintang selatan 105º59’ 46” garis bujur timur, dan sekitar 6 km dari pintu tol Cilegon Barat (PT. Purna Baja Harsco, 2018).

PT. Purna Baja Harsco pada awalnya bernama PT. Purna Baja Heckett, didirikan pada tanggal 2 November 1983, sebagai perusahaan hasil kerja sama antara Dana Pensiun Krakatau Steel dan Harsco Corporation (Amerika Serikat), dimana Dana Pensiun Krakatau Steel sebagai pemegang saham mayoritas dalam kerja sama tersebut. Kemudian pada tanggal 15 Maret 2012 perusahaan mengubah nama menjadi PT Purna Baja Harsco (PT. Purna Baja Harsco, 2018).

PT. Purna Baja Harsco menjalankan bisnisnya berdasarkan kontrak kerja dengan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk sebagai pelanggan utama sejak perusahaan ini mulai didirikan. Layanan yang disediakan oleh PT. Purna Baja Harsco yaitu pengelolaan *slag*, limbah padat dan pengolahan *scrap metal recovery* serta jasa lainnya pada pelayanan pabrik baja (PT. Purna Baja Harsco, 2018).

1.1.2 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan

Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan yang dimiliki PT. Purna Baja Harsco adalah:

Visi

Menjadi perusahaan pengolahan *by product* dari hasil proses *steel making* yang terkemuka, kompetitif, dan berkelanjutan

Misi

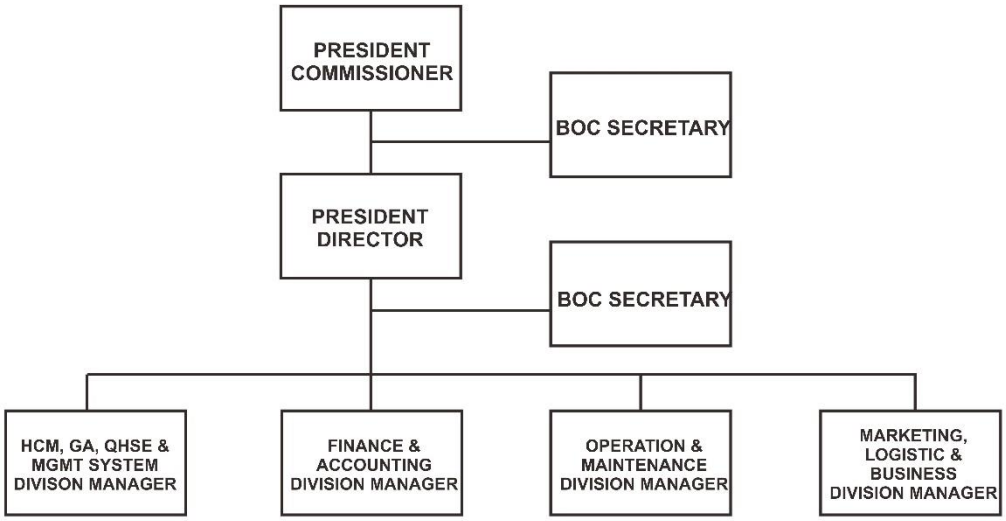
Menyediakan produk ramah lingkungan, sesuai regulasi pemerintah dan memberikan nilai tambah dengan kualitas berstandar Internasional

Nilai

Terukur, Handal, Kompeten dan Spesifik

(PT. Purna Baja Harsco, 2018)

1.1.3 Struktur Organisasi PT. Purna Baja Harsco



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Purna Baja Harsco

Sumber: Divisi HCAD PT. Purna Baja Harsco, 2018

1.2 Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi aktivitas bisnis perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Gabriyella *et al.* (2018), peran sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting pada perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia ikut berkontribusi langsung dalam menggerakkan kegiatan produktivitas sesuai dengan ketetapan perusahaan. Selain

itu apabila dilihat dari segi eksternal, sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik dapat menjadi modal agar perusahaan tersebut mampu bersaing secara positif dengan perusahaan sejenis melalui pencapaian kinerja dan prestasi kerja (Gabriyella *et al*., 2018). Wiguna (2015) mengungkapkan mengenai kinerja yaitu suatu hal yang bersifat individual dikarenakan kemampuan karyawan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaanya. Sedangkan pendapat yang diungkapkan oleh Anitha dan Kumar (2016) mengenai kinerja karyawan adalah mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil yang maksimal. Kemampuan dari masing-masing karyawan tersebut harus ditingkatkan kembali oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan akan membuat perusahaan tersebut menjadi lebih maju dalam pertahanan dari suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Sahangggamu dan Mandey, 2014).

Perusahaan PT. Purna Baja Harsco melakukan penilaian kinerja karyawannya secara rutin setiap akhir tahun. Dalam menilai kinerja karyawannya, perusahaan memiliki dua kriteria penilaian yaitu berdasarkan hasil kerja dan perilaku karyawan. Kedua kriteria tersebut memiliki presentase penilaian yang berbeda dimana pada perolehan hasil kerja mempengaruhi penilaian kinerja sebesar 75% sedangkan perolehan nilai perilaku mempengaruhi penilaian kinerja sebesar 25%. Pada penilaian hasil kerja terdiri dari sasaran kerja yang berbeda-beda sesuai dengan divisi masing-masing sedangkan pada penilaian perilaku kerja terdiri beberapa aspek perilaku seperti disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama. Kedua kriteria penilaian tersebut memiliki target dapat dijadikan tingkatan skor penilaian. Setelah itu, kedua *form* penilaian tersebut harus disetujui oleh tiga pihak yaitu atasan yang menilai, karyawan yang dinilai, dan penilai. Hasil perolehan nilai dari hasil kerja dan perilaku karyawan tadi digabungkan dan dijumlahkan sehingga dapat diketahui konversi dan keterangan yang sudah ditetapkan PT. Purna Baja Harsco (Santosa, 2018).

Menurut Elmi (2018:112) penilaian kinerja yang ditetapkan perusahaan mampu menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja karyawan yang dinilai. Oleh karena itu penilaian kinerja membutuhkan standar pengukuran, cara penilaian dan analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil keterangan dari pengukuran tersebut. Tujuan adanya penilaian karyawan yang telah dibuat organisasi menurut Wardhana (2014:120) terbagi menjadi dua golongan, yaitu sebagai evaluasi perusahaan dan dapat dijadikan sebagai pengembangan perusahaan.

Pada setiap kinerja karyawan yang dihasilkan, perusahaan diharuskan untuk melakukan penilaian. Oleh karena itu, konversi atau standar penilaian kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco dapat dipaparkan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Standar Kinerja Karyawan PT. Purna Baja Harsco

Konversi	Nilai	Keterangan
A1	951 – 1.000	Sangat Baik
A2	901 – 950	
B1	851 – 900	Baik
B2	801 – 850	
B3	751 – 800	
C1	701 – 750	Cukup
C2	601 – 700	
C3	501 – 600	
D1	401 – 500	Kurang Baik
E1	0 – 400	Sangat Kurang Baik

Sumber: Divisi HCAD PT. Purna Baja Harsco, 2018

Adapun berdasarkan perolehan hasil kinerja dari setiap karyawan yang telah dinilai sesuai dengan standar penilaian kinerja karyawan yang telah ditetapkan, selanjutnya PT. Purna Baja Harsco melakukan rekapitulasi yang dapat dijadikan sebagai pengukuran pada tahun berikutnya. Hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco selama dua tahun yaitu pada tahun 2016 dan 2017 akan disajikan pada tabel 1.2 berikut ini:

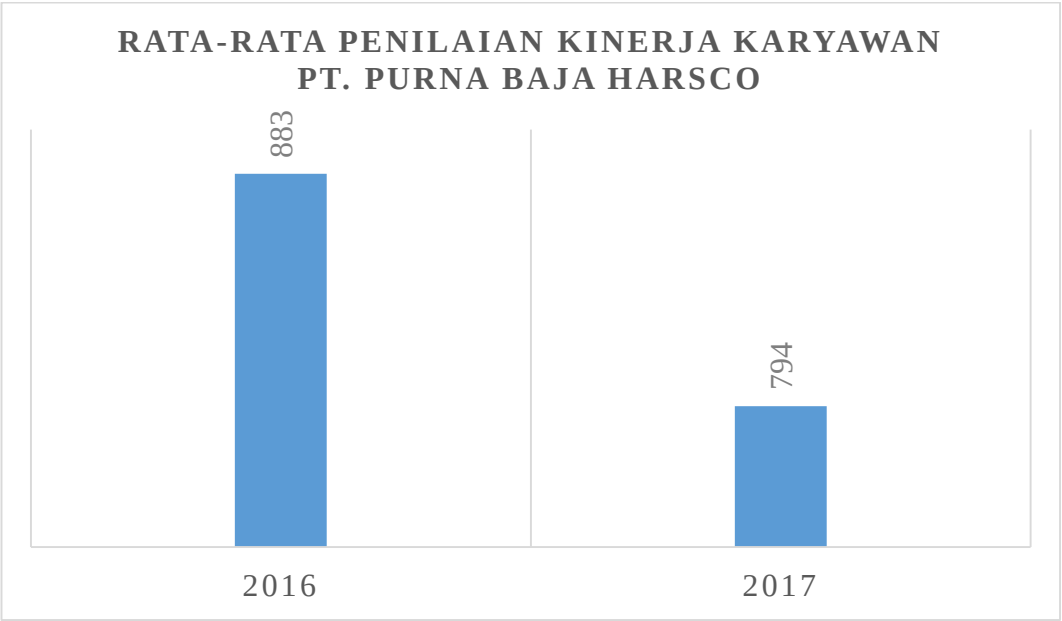
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Purna Baja Harsco

Konversi	Tahun			
	2016	Presentase (%)	2017	Presentase (%)
	Jumlah		Jumlah	
A1	6	4,13%	0	0%
A2	49	33,79%	0	0%
B1	63	43,44%	5	3,44%
B2	22	15,17%	62	42,75%
B3	5	3,44%	72	49,65%
C1	0	0%	6	4,13%
C2	0	0%	0	0%
C3	0	0%	0	0%
D1	0	0%	0	0%
E1	0	0%	0	0%
Jumlah Karyawan	145	100%	145	100%

Sumber: Divisi HCAD PT. Purna Baja Harsco, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 kita dapat mengetahui bahwa pada tahun 2016 dan 2017 tidak terdapat karyawan yang memperoleh konversi nilai D1 dengan keterangan kurang baik dan konversi nilai E1 dengan keterangan sangat kurang baik. Pada kedua tahun tersebut, karyawan yang mendapatkan konversi nilai dengan keterangan baik memiliki jumlah yang paling tinggi dimana pada tahun 2016 konversi nilai B1 berjumlah 63 karyawan dengan tingkat presentase sebesar 43,44%, sedangkan pada tahun 2017 konversi nilai B3 berjumlah 72 karyawan dengan tingkat presentase sebesar 49,65%.

Berdasarkan hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan tersebut, total keseluruhan penilaian karyawan pada tahun 2016 dan 2017 dirata-ratakan sehingga akan mendapatkan hasil yang dipaparkan dalam bentuk grafik mengenai penilaian kinerja karyawan pada gambar 1.3 berikut ini:



Gambar 1.3 Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan PT. Purna Baja Harsco

Sumber: Divisi HCAD PT. Purna Baja Harsco, 2018

Pada gambar 1.3 terlihat bahwa adanya penurunan kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco dari tahun 2016 sebesar 883 ke tahun selanjutnya yaitu tahun 2017 sebesar 794. Nilai rata-rata tersebut didapatkan dari jumlah penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan. Berdasarkan rata-rata penilaian kinerja karyawan tersebut, perusahaan tidak menginginkan terjadinya penurunan dalam kinerja karena perusahaan menginginkan kinerja karyawan mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Oleh sebab itu, perlunya dilakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco dimana masih terdapat penurunan kinerja karyawan pada dua tahun terakhir.

Anisah (2017) mengungkapkan bahwa banyak penyebab terjadinya kinerja karyawan pada suatu organisasi antara lain pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkugan kerja yang kondusif, pelaksanaan pelatihan yang efektif, serta meningkatkan komitmen keorganisasian dari karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2015), terdapat tiga faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan.

Dalam penelitian Mubarok dan Putra (2018) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, kompetensi, dan motivasi. Idris (2018) juga mengungkapkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Penelitian Naseem *et al.* (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja, *office design*, dan motivasi memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut Dessler (2015:285) pelatihan juga dapat meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Oktaviani dan Darmo (2017) mengindikasi bahwa faktor yang terkait dengan peningkatan kinerja adalah pelatihan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rustiana (2010) menunjukkan hasil efektivitas pelatihan dalam perusahaan, dalam penelitiannya juga membahas bahwa tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, dan tingkat perubahan perilaku adalah faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Showkat (2017) pelatihan sumber daya manusia yang berkelanjutan adalah komponen penting dari manajemen. Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa pelatihan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi adanya peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan memiliki peran penting dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan karena mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi positif kepada suatu perusahaan. Menurut Elmi (2018:61) pelatihan menjadi usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan yang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Bintoro dan Daryanto (2017:54) menjelaskan bahwa salah satu tujuan pelatihan yaitu memperbaiki kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa terdapat korelasi antara program pelatihan dengan perbaikan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pelatihan dengan kinerja karyawan telah dilakukan oleh para peneliti dalam berbagai industri. Pada penelitian terdahulu tersebut, para peneliti menggunakan variabel pelatihan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Hafeez dan Akbar (2015) menjadikan industri kesehatan sebagai objek penelitiannya dengan meneliti

empat perusahaan farmasi di Pakistan dan memperoleh hasil bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Hasil penelitian yang sama juga didapatkan pada penelitian Shem dan Ngussa (2015) terhadap industri pendidikan di Tanzania memiliki kesimpulan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif.

Selanjutnya penelitian Sherwani dan Mohammed (2015) terhadap industri telekomunikasi di Irak memberikan hasil bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Mwandihi *et al*. (2017) yang melakukan penelitian pada suatu instansi pemerintah di Afrika yang mendapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Afroz (2018) di industri perbankan Bangladesh menunjukkan hasil bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif.

Kelima penelitian terdahulu memberikan gambaran bahwa terdapat hasil yang sama dari hubungan kedua variabel yang diteliti di berbagai negara dan budaya yang berbeda. Penjelasan hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan positif dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif memiliki arti bahwa pada saat pelatihan tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi. Penelitian ini memiliki persamaan pada penelitian sebelumnya yaitu Shafiq dan Hamza (2017) yang meneliti pada perusahaan swasta. Hasil yang didapatkan pada penelitian tersebut adalah pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan swasta yaitu PT. Purna Baja Harsco yang memproduksi dan melayani pelayanan baja kepada perusahaan industri baja lainnya seperti PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk dan PT. Krakatau Posco. Untuk mendukung kelancaran aktivitas perusahaan dalam memproduksi dan melayani pelayanan baja, penting bagi perusahaan untuk melatih karyawan agar berkualitas dan berkompeten dengan memiliki keterampilan yang dapat mendukung pekerjaannya di industri baja. Dalam melatih karyawan, PT. Purna Baja Harsco perlu merancang suatu program pelatihan yang efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan selalu menjadi bagian terpenting dalam mempromosikan berbagai jenis pembelajaran dan pengembangan karyawan dalam pemenuhan keterampilannya (Afroz, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu melaksanakan pelatihan untuk merangsang kegiatan pembelajaran karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Menurut Ganesh dan Indradevi (2015), mengembangkan program pelatihan karyawan yang efektif adalah hal sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sifat lingkungan bisnis yang terus berubah menuntut pelatihan sebagai suatu strategi perusahaan dan sebagai strategi untuk mendapatkan daya saing di industri (Mwandihi *et al.*, 2017).

Dalam perusahaan, pelatihan dibutuhkan oleh karyawan baru ataupun karyawan lama. Karyawan baru yang senantiasa direkrut oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mengerjakan tugas yang menjadi kewajibannya, sedangkan bagi karyawan lama mereka harus mendapatkan pelatihan karena tuntutan tugasnya yang sekarang ataupun untuk mempersiapkan dirinya yang akan ditransfer atau dipromosikan pada jabatan lain di suatu organisasi (Rustiana, 2010). Organisasi yang terlibat dalam evaluasi keefektifan pelatihan tidak hanya bertanggung jawab atas apa yang dipelajari karyawan, tetapi mereka perlu melihat bahwa pengetahuan yang diperoleh karyawan dapat diterapkan dalam kinerja pekerjaan mereka (Kunche *et al.*, 2011).

Pelatihan yang rutin diselenggarakan oleh perusahaan disetiap tahunnya ini merupakan salah satu program manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco. Jenis pelatihan yang diadakan oleh PT. Purna Baja Harsco juga bermacam-macam sesuai dengan tujuannya masing-masing. Dari setiap jenis pelatihan tersebut, isi materi dan metode pelatihan dapat menambah pengetahuan dan wawasan karyawan yang bermanfaat untuk diterapkan secara langsung di perusahaan (Santosa, 2018).

Adapun berdasarkan kebutuhan karyawan yang dapat menunjang keterampilannya dalam bekerja, perusahaan harus merencanakan dan mengelola program pelatihan dengan baik sesuai dengan topik pelatihan dan jenis pelatihan. Berikut merupakan pelatihan yang sudah diselenggarakan dan diikuti oleh karyawan PT. Purna Baja Harsco:

Tabel 1.3 Pelatihan Karyawan PT. Purna Baja Harsco Tahun 2017

Jenis Pelatihan	Topik Pelatihan	Jumlah Peserta
Technique/ Operator	*Dump Truck Operator*	6
	Wheel Loader Operator	2
	Pengoperasian *Slag Pot Carrier*	12
	Pengenalan dan Pengoperasian *Dump Truck*	12
	Mechanical Awarness and Operator Flexsus L80	25
	Pengoperasian *Multi Flexcus L80*	16
	Control Room	3
	Multi Fleksus L80 *Operator*	16
Improvement	*Basic Excavator* SOP	2
Safety	*Basic First* AID	55
	Finger Point	26
	Safety Greeting	17
	Training Medic TTD (P3K)	8
	Safety Induction and 10 SIR	28
	Crane Lifting and Rigging	5
	Isolation Locking System (ILS)	5
	Sistem Manajemen Pengamanan	34
	SAO	4
Health	Promosi Kesehatan	113
Management/ Admin	*Permit To Work and* JSEA	2
	Upgrading and Awarness ISO 9001	25
	Sosialisasi Norma SMK3 bidang konstruksi bangunan dan pemadam kebakaran	1
	Tax Audit atau Pemeriksaan Pajak	2
	Forum Sinergitas Pencegahan PHI	2
	Manajemen Perawatan Mesin Alat Berat	1

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.3)

Maintenance	*Maintenance Multi Flexsus* L80	17
	Basic Maintenance Safety	3

Sumber: Divisi HCAD PT. Purna Baja Harsco, 2018

Peserta yang mengikuti pelatihan pada tabel 1.3 memiliki jumlah yang berbeda-beda. Jenis pelatihan *Technique/Operator* memiliki jumlah peserta sebanyak 94 karyawan dari 8 topik pelatihan karena jenis pelatihan ini dikhususkan untuk karyawan divisi Operasi. Kemudian jenis pelatihan *Improvement* memiliki jumlah peserta sebanyak 2 karyawan dari 1 topik pelatihan karena jenis pelatihan ini hanya untuk karyawan yang ingin ditempatkan pada pekerjaan baru sesuai dengan penempatan masing-masing. Pada pelatihan *Safety* memiliki jumlah peserta sebanyak 182 karyawan dari 9 topik pelatihan dan jenis pelatihan *Health* memiliki jumlah peserta sebanyak 113 karyawan dari 1 topik pelatihan, kedua jenis pelatihan ini ditujukan untuk seluruh divisi dan karyawan PT. Purna Baja Harsco. Selanjutnya jenis pelatihan *Management/Admin* memiliki jumlah peserta sebanyak 33 karyawan dari 6 topik pelatihan karena peserta dari jenis pelatihan ini hanya karyawan yang memiliki jabatan *supervisor* keatas. Sedangkan jenis pelatihan *Maintenance* memiliki jumlah peserta sebanyak 20 karyawan dari 2 topik pelatihan karena jenis pelatihan ini dikhususkan untuk karyawan divisi *Maintenance Service*.

Perbedaan jumlah peserta ini terjadi karena telah disesuaikannya jenis pelatihan dengan setiap karyawan yang sudah memiliki tugas dan rencana masing-masing. Dalam hal ini, kebutuhan karyawan dianalisis terlebih dahulu oleh *Division Manager* dari keempat divisi. Kemudian, pelaksanaan pelatihan di PT. Purna Baja Harsco ditentukan dan diatur oleh *Chief Human Capital Management*. Setelah itu, program pelatihan akan diselenggarakan oleh pihak internal dan eksternal perusahaan. Pihak penyelenggara eksternal adalah Krakatau Posco *Safety*, LTS *Consulting*, Kirow Jerman, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, LM Formasi, Kementrian Ketenagakerjaan RI Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek, dan Wredatama Kementrian Perindustrian (WIN) (Santosa, 2018).

Pelatihan menjadi proses untuk membantu tenaga kerja dalam perolehan efektivitas pada pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak (Rustiana, 2010). Untuk masa yang akan datang, menurut pendapat Oktaviani dan Darmo (2017) pelatihan semakin penting manfaatnya saat ini karena adanya tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi seiring berjalannya waktu. Karyawan harus mengikuti perubahan dalam lingkungan kerjanya meliputi perkembangan teknologi yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan (Idris, 2018). Hal ini sependapat dengan Hafeez dan Akbar (2015) yang mengungkapkan bahwa dengan mengikuti perkembangan teknologi, karyawan dapat menyelesaikan masalah yang akan dihadapi pada masa yang akan datang dalam dunia yang kompetitif.

Menurut Wiguna (2015), pelatihan yang efektif dapat menumbuhkan dampak yang positif terhadap perusahaan. Untuk melihat efektivitas pelatihan yang dilakukan PT. Purna Baja Harsco, peneliti melakukan *pilot study* yang diuji ke beberapa karyawan. Responden pada *pilot study* ini berjumlah 30 karyawan yang dipilih secara acak. Penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara (2015:59) yang terdiri dari empat dimensi sebagai alat pengukuran efektivitas pelatihan, yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil. Sedangkan untuk mengukur kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan teori Edison *et al.* (2017:193) yang mendeskripsikan bahwa terdiri dari empat dimensi dalam pengukurannya yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Penelitian ini memiliki 5 skala pengukuran yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Setelah melakukan pengujian, dilakukan pengolahan dari hasil dari *pilot study* yang didapat. Data tersebut dijumlahkan, dirata-ratakan, kemudian dikelompokkan kedalam kategori interpretasi skor dimulai dari sangat rendah hingga sangat tinggi sesuai dengan presentase setiap item pernyataan. Berikut ini adalah hasil dari kuesioner *pilot study* menganai efektivitas pelatihan:

Tabel 1.4 Kuesioner *Pilot Study* Efektivitas Pelatihan

No.	Item Pernyataan	Skala Pengukuran					Skor Total	%	Ket.
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan kemampuan	0	2	13	6	9	112	75%	Tinggi
2	Pelatihan meningkatkan skill kerja	0	1	2	15	12	128	85%	Sangat Tinggi
3	Pelatihan meningkatkan kemampuan	0	0	4	16	10	126	84%	Tinggi
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	0	2	5	18	5	116	77%	Tinggi
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan secara maksimal	0	0	9	11	10	121	81%	Tinggi
Total							603	80%	Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018

Berdasarkan hasil *pilot study* yang telah dilakukan penulis, karyawan merasa bahwa pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan menggunakan metode yang sesuai kemampuan karyawan, meningkatkan skill, meningkatkan kemampuan, membantu penyelesaian tugas sesuai target, dan membantu penyelesaian pekerjaan secara maksimal. Hasil yang diperoleh secara keseluruhan juga termasuk kedalam kategori tinggi yaitu sebesar 80%. Pada tabel 1.4 dapat diketahui bahwa pada item pernyataan pelatihan meningkatkan skill kerja memiliki nilai presentase yang paling tinggi yaitu sebesar 85% dan dikategorikan sangat tinggi. Pada item tersebut terdapat 12 responden menjawab sangat setuju, 15

responden menjawab setuju, 2 responden menjawab cukup setuju, dan hanya 1 responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kemampuan dalam dirinya meningkat dengan adanya program pelatihan.

Pada tabel 1.4 juga menjelaskan bahwa pada item pernyataan metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan kemampuan memiliki presentasi yang paling rendah yaitu sebesar 75%. Pada item tersebut terdapat 2 responden yang menjawab tidak setuju, 13 responden yang menjawab cukup setuju, 6 responden yang menjawab setuju, dan 9 responden yang menjawab sangat setuju. Dalam hal ini masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa metode yang diterapkan dalam program pelatihan tidak sesuai dengan kemampuannya.

Dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya yang mengungkapkan dan menyimpulkan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Elnaga dan Imran (2013) dalam penelitiannya *The Effect of Training on Employee Performance* memiliki kesimpulan bahwa pelatihan yang efektif menjadi faktor kunci utama dalam peningkatan kinerja karena dapat meningkatkan *level* karyawan dan kompetensi perusahaan. Anitha dan Kumar (2016) dalam penelitiannya *A Study On The Impact Of Training On Employee Performance In Private Insurance Sector, Coimbatore District* memiliki kesimpulan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas pelatihan harus ditingkatkan secara berkala dimulai dari pelatihan, pelatih yang berkualitas, dan penerapan metode pelatihan yang terbaik. Showkat (2017) dalam penelitiannya *Relationship Between Effective Training And Employee's Performance: An Empirical Study Of Taj Vivanta Hotel* memiliki kesimpulan bahwa pelatihan yang efektif menghasilkan sikap positif antara karyawan terhadap organisasi, komitmen, pencapaian kerja sama yang lebih baik, dan menciptakan tenaga kerja yang mendukung.

Dari penelitian-penelitian diatas memiliki kesimpulan bahwa pelatihan yang efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun belum tentu efektivitas pelatihan yang berada di PT. Purna Baja Harsco memiliki hal yang sama karena berdasarkan hasil *pilot study* yang dilakukan kepada 30 responden masih terdapat beberapa karyawan yang menjawab tidak setuju dan dapat diartikan bahwa

karyawan tersebut merasa efektivitas pelatihan yang dilaksanakan pada PT. Purna Baja Harsco masih belum terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Purna Baja Harsco"**

1.3 Perumusan Masalah

Dalam organisasi, pelatihan yang efektif mempengaruhi tingkat kualitas kinerja seseorang. Apabila suatu individu sudah terlatih sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka secara tidak langsung perusahaan akan mengalami peningkatan dalam produktivitas dan tercapainya tujuan perusahaan. Rendahnya pemahaman dan *skill* karyawan akan terciptanya kinerja yang kurang baik. Hal ini dapat memberikan dampak negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan *output* perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus menjaga dan meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan agar karyawan tersebut dapat mengimplementasikannya dengan baik dalam pekerjaannya.

PT. Purna Baja Harsco memberikan layanan yang komprehensif di seluruh wilayah perusahaan pembuatan baja yang langsung terkait dengan proses produksi. Permasalahan yang dialami pada perusahaan PT. Purna Baja Harsco ini adalah adanya kesenjangan antara program pelatihan yang sudah dilaksanakan perusahaan secara rutin dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dari setiap divisi, namun hasil kinerja keseluruhan karyawan mengalami penurunan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas pelatihan yang dilaksanakan di PT. Purna Baja Harsco?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Purna Baja Harsco?
3. Seberapa besar pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Purna Baja Harsco?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui efektivitas pelatihan yang dilaksanakan di PT. Purna Baja Harsco.
2. Mengetahui kinerja karyawan di PT. Purna Baja Harsco.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan kerja.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan penambahan ilmu bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Aspek Praktis

Memberi informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Purna Baja Harsco, hal ini diharapkan dapat menjadi pengarahan atau masukan bagi kegiatan yang berjalan di perusahaan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco. Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang ada, meliputi:

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT. Purna Baja Harsco yang berlokasi di Samangraya, Citangkil, Kota Cilegon, Banten 42443.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada periode bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Desember 2018.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk mempermudah pemahaman materi yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi pembahasan tersebut menjadi beberapa bab. Sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang permasalahan, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai landasan teori yang sesuai dengan topik penelitian untuk menunjang penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai langkah-langkah yang digunakan untuk melakukan penelitian dan menganalisis data tersebut guna menemukan jawaban dari masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai pengumpulan dan pengolahan data yang didapat kemudian dilakukan analisis dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan yang dihadapi penulis, dan implikasi teoritis maupun praktis dari hasil penelitian

Halaman ini sengaja dikosongkan