

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan memiliki tujuan dan sasaran untuk dapat memperoleh keuntungan secara maksimal dan digunakan sebagai pedoman agar dapat bersaing secara unggul. Menurut Robbins dan Judge (2008:5), organisasi merupakan bagian sosial yang disinkronkan atau diatur secara sadar, terdiri atas beberapa orang atau lebih dan yang relatif berjangka panjang dengan tujuan untuk dapat mencapai serangkaian tujuan bersama. Arti disinkronkan atau diatur secara sadar yaitu terdapat pengertian manajemen dan bagian atau elemen sosial yang berarti suatu keutuhan sosial yang terbangun dari satu orang atau lebih dari dua orang yang mempunyai ikatan antara satu orang atau lebih. Komunitas dalam organisasi menyimpan keterlibatan yang berkesinambungan, rasa keterlibatan yang berpartisipasi secara teratur. Seseorang yang secara relatif terus menerus sebagai anggota dari sebuah organisasi akan dapat dikatakan bahwa organisasi hadir untuk mencapai sasaran, serta sasaran ini terbilang tidak dapat terlaksana oleh komunitas yang sekedar bertindak sendiri. Sumber Daya Manusia SDM menggambarkan sebagian aspek utama didalam suatu organisasi. SDM sangat menentukan bagaimana kinerja sebuah organisasi atau perusahaan kedepannya. Dengan demikian, SDM yang berdaya guna melahirkan perusahaan yang mampu mencapai tujuannya.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Pentingnya SDM didalam suatu organisasi adalah bahwa hal mengenai kemampuan yang berpusat pada SDM dan hal inilah hanya dimiliki oleh manusia yang dapat berdaya guna sebagai suatu elemen guna mencapai kejayaan dalam menggapai target, secara individu atau di dalam organisasi di perusahaan. Oleh karena itu SDM harus di operasikan secara teratur guna meninggikan efektivitas dan efisiensi dalam suatu organisasi, selaku fungsi pada perusahaan yang dikenal dengan Manajemen SDM.

Dikarenakan SDM itu penting maka diadakan sebuah cara dalam pengelolaan manusia yaitu Manajemen SDM. Menurut mangkunegara (2013:2) Manajemen SDM menggambarkan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM telah berkembang menjadi bidang yang professional dimana bidang ini semakin dibutuhkan oleh setiap organisasi guna mengembangkan kualitas yang dimiliki oleh karyawan demi mewujudkan tujuan organisasi dengan baik, dalam pembagian bidang kerja. Bidang kerja tersebut diterapkan berdasarkan tingkatan manajemen dalam suatu organisasi yaitu manajemen Puncak yang terdiri dari Presiden Direktur, Wakil direktur dan sekretaris direktur lalu untuk manajemen

Menengah terdiri atas manajer dan asisten manajer sedangkan manajemen lini terdiri dari supervisor dan tingkatan yang terakhir adalah karyawan operasional.

Perusahaan yang tidak melakukan sebuah perencanaan untuk SDM nya dengan baik akan sering ditemukan bahwa perusahaan yang tidak sanggup mencukupi keperluan karyawan yang pantas secara efisien dan efektif. Sebagian besar bahwa berlimpah perusahaan yang dirugikan karena terjadi kekeliruan dalam mengizinkan tenaga kerja baru. Produktivitas suatu perusahaan akan meningkat semisal SDM atau tenaga kerja nya sudah direncanakan dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan agar dapat menghasilkan hasil kerja yang tepat guna bagi perusahaan. Dengan demikian jika perusahaan tidak didukung dengan perencanaan yang sesuai perusahaan tersebut tidak sanggup menjaga eksistensi karyawan, menumbuhkan karyawan bahkan memajukan karyawan.

Perencanaan di dalam manajemen SDM ialah proses yang mendeskripsikan tujuan dari suatu organisasi, mewujudkan strategi dan menumbuhkan rancangan keaktifan kerja suatu organisasi. Perencanaan menggambarkan sistem utama dari peran manajemen karena tanpa perencanaan peran selain pengorganisasian, pengarahan dan pengontrolan tidak akan terwujud. Menurut (Frayol, 2010:180) perencanaan SDM adalah suatu perencanaan yang memuat peluang kepada karyawan secara individu, dan pada saat memenuhi persyaratan akan mampu melakukan tugasnya

serasi yang diharapkan oleh perusahaan, maka sistem dalam meniti karier akan terwujud sesuai dengan yang diinginkan.

Salah satu aspek dari perencanaan adalah Pelatihan. Menurut Raymond A. Noe (2017:8) Pelatihan adalah upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan karyawan. Oleh karena itu Pelatihan sangat penting dilakukan di dalam suatu perusahaan, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja.

Menurut Robbins (2006) Kinerja menggambarkan perolehan kerja yang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kerja hal ini yang terus-menerus menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana kegiatan tenaga kerja dalam merealisasikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta berupaya mencapai sasaran. Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur agar dapat menjadi suatu pedoman atau tolak ukur bagi pihak manajemen SDM di masa depan dan dapat di evaluasi. Untuk mengukur kinerja digunakan sebuah penilaian kinerja. Menurut Subekti dkk (2012) penilaian kinerja merupakan suatu rangkaian tindakan yang dilakukan untuk menilai atau mengetahui kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa kinerja dapat terwujudkan apabila perusahaan atau organisasi melakukan perencanaan dengan pelatihan yang tepat, guna keberhasilan SDM nya.

Kinerja yang terjadi di PT.PMAD saat ini dapat dikatakan mudah sekali bergantung kepada pribadi karyawan yang ditimbulkan dari

perilaku, kekuatan, pengetahuan dan sikap dalam melakukan pekerjaan. Ketika diberlakukan pelatihan, akan dapat membawa dampak yang signifikan juga untuk pribadi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan bertambahnya pengetahuan dari pelatihan.

Pelatihan tersebut diterapkan dan diberlakukan di sebuah organisasi atau perusahaan yang ada di Indonesia dalam seluruh sektor. Salah satunya di PT. Purantara Mitra Angkasa Dua (PT. PMAD) yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Cardig Aero Services Group (CAS GROUP) yang bergerak di industri jasa boga (CAS FOOD). PT. Purantara Mitra Angkasa Dua (PMAD) menjadi bagian dari CAS Group di tahun 2012 dimana CAS Group melakukan investasi di PT. PMAD. Namun sejak tahun 2003, PT PMAD telah memulai karirnya sebagai perusahaan yang menyediakan layanan *in-flight catering* untuk penerbangan domestik hingga internasional. Saat ini perusahaan memiliki 285 karyawan tetap yang dimana terbagi atas beberapa tingkatan manajemen, berikut penjelasan mengenai pembagian jumlah karyawan PT. Purantara Mitra Angkasa Dua berdasarkan tingkatan manajemen nya.

**TABEL 1**  
**TINGKATAN MANAJEMEN**  
**BESERTA JUMLAH KARYAWAN DI PT.PMAD**

No	Tingkatan Manajemen	Jumlah Karyawan
1.	Manajemen Puncak (Presiden Direktur, Wakil Direktur & Sekertaris Direktur)	7
2.	Manajemen Menengah (Manajer & Asisten Manajer)	6
3.	Manajemen Lini (Supervisor)	17
4.	Karyawan Operasional	255
5.	Total Karyawan	285

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2020

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan operasional di PT.Purantara Mitra Angkasa Dua dapat dikatakan paling banyak. Sehingga dalam hal ini pihak manajemen secara khusus dalam Departemen manajemen SDM harus dapat mempunyai perencanaan dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang tepat bagi karyawan bagian operasional. Karena dengan karyawan sebanyak ini tidaklah mudah untuk mengelola serta memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan pusat dari berjalannya suatu perusahaan bergantung kepada karyawan operasional serta agar pihak manajemen dalam perusahaan ini dapat memenuhi kebutuhan tersebut yang nanti nya akan berdampak kepada keberhasilan atau kesuksesan perusahaan dalam bersaing secara unggul.

Untuk PT.Purantara Mitra Angkasa dua sendiri, dalam Pelaksanaan pelatihan telah melakukan berbagai program. Berikut data mengenai program pelatihan yang telah di lakukan pada tahun 2019.

**TABEL 2**  
**PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN**  
**PT. PMAD TAHUN 2019**

No	Bulan	Program yang terlaksana pada Tahun 2019	Jumlah Karyawan	Keterangan
1.	Januari	One day with 7 Habits of highly effective people	102	Manajemen Lini & Manajemen Menengah
2.	Februari	Butchering for kitchen	9	Karyawan Operasional
3.	Maret	English Course LIA Food Plating	122	Karyawan Operasional
4.	April	Sosialisasi Code of conduct	2	Manajemen Lini & Manajemen Menengah
5.	Mei	Pastry & Bakery One day with cas value	124	Manajemen Menengah & Karyawan Operasional
6.	Juni	One day with seven habits batch IV	6	Manajemen Lini & Manajemen Menengah

7.	Juli	Pastry & Bakery 2 One day with cas value Batch III	100	Karyawan Operasional & Manajemen menengah
8.	Agustus	Training ISO 19001, 14001,45001 Performance Coaching Batch II Personal Agility Batch I & II	175	Manajemen puncak, manajemen lini & manajemen menengah
9.	September	One day with seven habits of effective people	4	Manajemen Lini & Manajemen Menengah
10.	Oktober	Performance coaching Batch IV Security Awareness	20	Manajemen lini & karyawan operasional
11.	November	Yellow Belt six sigma & behavior	30	Manajemen lini & manajemen menengah
12.	Desember	One day performance coaching One day with cas values training Accessing personal genius (APG) Sales management Security awareness	55	Manajemen lini, manajemen menengah & karyawan operasional

Sumber : Departemen *Human Resources Development*



Dari tabel 2, terdapat program-program pelatihan yang diupayakan oleh Departemen *Human Resoures Development* untuk melatih dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan. Menurut sumber informasi dari salah satu karyawan Departemen *Human Resources Development* di PT.PMAD bahwa setelah dilakukan pelaksanaan program-program pelatihan tersebut dilakukan *Training Evaluation* yang diberikan dalam bentuk format penulisan yang dilaksanakan pada hari itu juga sehingga dapat diketahui bahwa karyawan tersebut apakah benar-benar mengerti dan memahami betul mengenai program yang sudah dilaksanakan. Namun demikian berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan operasional maupun Departemen *Human Resoures Development* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karena beberapa karyawan operasional menilai bahwa pelatihan yang selama ini dilakukan tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

**TABEL 3**

**REKAPITULASI PENILAIAN**

**KINERJA KARYAWAN TAHUN 2019**

Month	Puncuality	Performance Appraisal	HR Record	Finance Record	Total Score
Standard of Value	10,0	15,0	10,0	10,0	
Januari	3	5	4	4	1,68
Februari	1	4,5	4	4	1,43
Mei	4	4,8	4	4	1,75

Juni	3	4,8	4	4	1,65
Juli	3	4,6	4	4	1,63
Agustus	1	4,8	4	4	1,47
September	3	4,6	4	4	1,63
Oktober	3	4,8	3	4	1,56
November	2	5	4	4	1,63
Desember	3	4,8	4	4	1,65

Sumber : Hasil olahan peneliti,2020

Hasil dari data pada Tabel 3 mengenai rekapitulasi kinerja tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan operasional pada tahun 2019 di PT.PMAD relatif berfluktuasi atau naik turun. Perusahaan dituntut untuk selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mengoptimalkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja selain pelatihan menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:257-259) yaitu Pengadaan barang guna memfasilitasi karyawan, Pengembangan yang diadakan untuk karyawan, Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, pemeliharaan fisik maupun mental untuk menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kedisiplinan dalam menaati peraturan. Hal ini juga ditekankan karena kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut secara berkelanjutan.

Oleh karena itu ada dua hal yang kemudian perlu di kaji ulang terutama program pelatihan khususnya bagi karyawan operasional. Padahal penelitian yang dilakukan oleh Ayu Tania Della dengan judul Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.HD Finance Palembang dengan tahun penelitian 2014. Menunjukkan bahwa program pelatihan sebenarnya berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini kemudian akan meneliti tentang pengaruh program pelatihan karyawan bagian operasional terhadap kinerja. Alasannya karena karyawan operasional adalah karyawan yang dapat mengaplikasikan secara langsung pengetahuan atau keterampilan yang didapatkan dari program pelatihan.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis tertarik ingin melakukan penelitian untuk memahami bagaimana pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian operasional di PT.Purantara Mitra Angkasa Dua dengan judul **“Pengaruh Program Pelatihan karyawan bagian operasional terhadap kinerja di PT.Purantara Mitra Angkasa Dua”**.

## **B. Rumusan Penelitian**

1. Bagaimana program pelatihan karyawan bagian operasional di PT.Purantara Mitra Angkasa Dua?
2. Bagaimana Kinerja karyawan bagian operasional di PT.Purantara Mitra Angkasa Dua?
3. Bagaimana pengaruh program pelatihan karyawan bagian operasional terhadap kinerja di PT.Purantara Mitra Angkasa Dua?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berhubungan menggunakan rumusan penelitian tersebut maka penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana program pelatihan karyawan bagian operasional di PT.Purantara Mitra Angkasa Dua.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan bagian operasional di PT.Purantara Mitra Angkasa Dua.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh program pelatihan karyawan bagian operasional terhadap kinerja di PT.Purantara Mitra Angkasa Dua.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini akan dibatasi pada :

1. Perusahaan PT.Purantara Mitra Angkasa Dua yang berlokasi di Bandar Udara Soekarno Hatta.
2. Karyawan PT.Purantara Mitra Angkasa Dua pada bagian karyawan operasional.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat tiga aspek manfaat penelitian, yaitu :

1. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT.Purantara Mitra Angkasa Dua dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang tepat agar mampu mempertahankan dan mengetahui keinginan serta dapat mengembangkan karyawan-karyawan terbaik perusahaan.

2. Aspek Akademis

Menjadikan penelitian ini sebagai bahan informasi untuk memperluas wawasan pengetahuan bagi pembaca dan digunakan untuk referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang Pelatihan terhadap kinerja karyawan di dalam Perusahaan atau organisasi terutama dalam sektor katering penerbangan.

3. Aspek Peneliti

Penelitian yang dilakukan ini dapat membantu penulis untuk melakukan analisis suatu persoalan yang terbentuk dan membandingkan seraya teori-teori yang ada.