

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karenanya setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif serta efisien agar tetap dapat bertahan dan berkembang. Salah satu sumber daya perusahaan tersebut adalah karyawan atau tenaga kerja. Kasmir dalam (Marini Zakiyatul Umi, 2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari kinerjanya yang tinggi.

Oleh karena itu perusahaan harus melakukan tindakan-tindakan yang dapat menyebabkan karyawannya bersedia mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu apa yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut (ROMMALLA, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Ketersediaan Peralatan dan Barang, Lingkungan Kerja, Job Description dan Tanggung Jawab, Visi, Misi, dan Budaya Organisasi, Sistem Komunikasi dan Cara Kerja Pimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Diri, Bonus dan Insentif.

Pelatihan kerja saat ini sangat dibutuhkan seiring perkembangan keadaan ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik pada Februari 2020, Penduduk yang bekerja sebanyak 131,03 juta orang, bertambah 1,67 juta orang dari Februari 2019. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase terutama Jasa Pendidikan (0,24 persen poin), Konstruksi (0,19 persen poin), dan Jasa Kesehatan (0,13 persen poin). Sementara lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan terutama pada Pertanian (0,42 persen poin), Perdagangan (0,29 persen poin), dan Jasa Lainnya (0,21 persen poin). Seiring perkembangan tersebut maka pelatihan kerja semakin dibutuhkan demi kelancaran usaha. Industri di Indonesia yang sangat besar dan bisa dilihat dari banyaknya Usaha di semua sektor ekonomi.

Dalam rangka pengembangan Industri serta Ekonomi usaha kecil atau mikro terlibat di dalamnya, pelatihan kerja selain ditujukan untuk kepentingan perusahaan juga diperuntukkan bagi karyawan sendiri agar dapat memiliki keterampilan sebagai bekal dalam pengembangan diri karyawan juga kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dan juga era globalisasi dalam dunia kerja, terjadi berbagai perubahan di dalam hampir semua aspek. Kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung kepada kemampuan untuk memberikan respon terhadap perubahan tersebut secara efektif. Pada organisasi, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan kurang optimalnya hasil yang diberikan karyawan kepada organisasinya baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut Sumber daya seperti pengetahuan (*knowledge*) sangat erat berhubungan dengan sumber daya manusia

yang merupakan aset dan modal intelektual terpenting organisasi. Namun, semakin berkembangnya kompleksitas manajemen, dinamika internal dan eksternal organisasi, metode manajemen, dan teknologi informasi organisasi seringkali lupa dan tidak menyadari bahwa aset sumber daya manusia perlu dikelola guna menyikapi kondisi tersebut semakin penting.

Perusahaan menganjurkan karyawannya untuk tumbuh dan berkembang, untuk membagi *knowledge* mereka dan pembelajaran dari rekan kerja yang lain, dan untuk belajar dari kesalahan. Jika *knowledge* merupakan penerapan dari informasi melalui pengalaman yang nyata, maka *knowledge* adalah kemampuan kita untuk melakukan tindakan. Untuk meningkatkan inovasi melalui *knowledge*, diperlukan budaya organisasi untuk selalu belajar. Belajar merupakan proses meningkatkan kemampuan kita atau mengisi modal kita untuk bertindak dan menghasilkan sesuatu. Dalam perusahaan baik skala kecil maupun besar Pelatihan Kerja dan *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan pada intinya ditujukan untuk meningkatkan kualitas karyawan yang biasa diukur dari kinerja karyawan itu.

Di CV MUSTIKA hal yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan yakni, Pelatihan kerja dan *knowledge sharing* atau dalam teori diatas adalah sistem komunikasi. Dimana pelatihan kerja merupakan hal yang biasanya dilakukan perusahaan ketika ada karyawan yang belum sempurna dalam melaksanakan tugas perusahaan, Mangkuprawira dan Hubeis dalam (Marini Zakiyatul Umi, 2018) menyatakan bahwa 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 kerja.

Seperti ketika ada penambahan mesin produksi yang baru dan belum ada karyawan atau tenaga kerja yang bisa mengoperasikan mesin tersebut maka perusahaan mengadakan pelatihan terhadap karyawan. Dan juga apabila ada job desk baru dalam bidang proses *finishing die cut* kardus yang belum pernah dikerjakan oleh perusahaan dan karyawan belum mengerti, perusahaan juga mengadakan pelatihan terhadap karyawan.

Knowledge Sharing menurut Dyer dan Nobeoka dalam (Nirmala Mandasari, 2015) adalah kegiatan yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan, membantu orang bekerja sama, meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi, dan lainnya. Raskov dalam (Leonardo Memah) memberi pengertian *knowledge sharing* terjadi antar individu dalam suatu komunitas, dimana individu berinteraksi dan berbagi pengetahuan dengan individu lainnya melalui media sosial maya atau tatap muka, *Community of Practice* (CoP), group, forum dan sejenisnya. Sehingga unit analisis dalam *knowledge sharing* adalah individu.

Knowledge sharing di CV MUSTIKA sangatlah penting karena tanpa adanya proses berbagi pengetahuan akan terjadi hambatan dalam berjalannya produksi, dalam hal mencetak kertas dengan warna tertentu, desain grafis ataupun pekerjaan lainnya terkadang untuk beberapa karyawan masih belum bisa menghasilkan produk atau hasil cetak yang maksimal sehingga pengetahuan dari yang berpengalaman atau senior sangat diperlukan agar mampu menciptakan produk yang sesuai dengan standar perusahaan.

Dalam perusahaan jasa cetak dan penerbitan CV MUSTIKA pertukaran pengetahuan harus akurat karena jika terjadi salah paham dalam hal yang disampaikan maka akan berakibat fatal, seperti dalam proses pelayanan konsumen dari bagian pra produksi dimana order dari konsumen diterima oleh admin dengan

spesifikasi yang diminta oleh konsumen harus disampaikan kepada bagian produksi agar dapat diproses dengan tepat, apabila penyampaian itu tidak detail dan rinci maka akan terjadi kesalahan produksi yang bisa menyebabkan kerugian. Begitu juga dalam tahap pasca produksi informasi harus disampaikan dengan tepat mengenai cara *finishing* yang dilakukan dalam mengerjakan produk kardus, nota ataupun buku.

Knowledge sharing berupa pengetahuan dan informasi yang digunakan dalam kelancaran pekerjaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Di Cv Mustika kinerja karyawan sangatlah penting dalam kecepatan dan ketepatan dalam memproduksi jasa karena di perusahaan CV MUSTIKA, pelayanan yang maksimal menjadi prioritas utama.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV MUSTIKA Mojokerto ?
2. Apakah *Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV MUSTIKA Mojokerto ?
3. Apakah Pelatihan kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV MUSTIKA Mojokerto ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial Pelatihan kerja di CV Mustika Mojokerto terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial *knowledge sharing* di CV Mustika Mojokerto terhadap kinerja karyawan

3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Pelatihan kerja dan *Knowledge Sharing* secara simultan terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai Pelatihan kerja dan *knowledge sharing* di dalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.
2. Bagi CV Mustika Mojokerto adalah dapat dipergunakan sebagai bahan rekomendasi di dalam menetapkan kebijakan Pelatihan kerja dan *knowledge sharing*
3. Bagi pihak lain adalah sebagai bahan referensi atau acuan penelitian, khususnya mengenai Pelatihan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.