

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang**

PT.Nutrihub Medan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di industri makanan dan minuman yang mampu memberikan manfaat untuk kesegaran, kesehatan, penampilan yang berkualitas. Nutrihub Medan adalah cabang dari Nutrifood Indonesia yang didirikan pada tanggal 2 Februari 1979 di Semarang atas prakarsa Bapak Hari Budiarto Darmawan, M.Sc, kemudian pada tanggal 2 November 1980 disahkan oleh menteri kehakiman RI Y.A. No. 5/586/2. Pada awalnya kantor pusat PT. Nutrifood Indonesia berlokasi di jalan Tanah Abang III No. 31 Jakarta, sedangkan kantor cabang PT. Nutrihub Medan berlokasi di Jl.Sei Besitang Gg. Baru No. 16, Sei Sikambing D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, yang mempromosikan hasil produksi berupa kopi lokalate, hilo, nutrisari, tropicanaslim, elmen.

Evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan pihak manajemen untuk menilai kinerja karyawan dalam perusahaan dengan membandingkan hasil kerja sekarang dengan hasil kerja sebelumnya. Evaluasi kinerja karyawan biasanya dilakukan dalam suatu periode tertentu yaitu satu tahun sekali. Dengan dilakukannya evaluasi kinerja maka dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan dalam melakukan tugas pokoknya. Adapun evaluasi yang dilakukan PT. Nutrihub dirasa masih kurang optimal, karena perusahaan masih kurang dalam melakukan penilaian dan peninjauan berkala terhadap karyawan di perusahaan. Hal tersebut diduga menyebabkan mutu kinerja karyawan menurun.

Dalam rangka meningkatkan kualitas perusahaan dapat melakukan pelatihan, agar mutu kinerja para karyawan lebih baik. Hal ini sebagai upaya mempersiapkan para karyawan untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasai. Adapun pelatihan yang diberikan PT. Nutrihub dirasa masih kurang optimal, karena perusahaan masih kurang melakukan pelatihan seperti pelatihan penjualan (marketing), pelatihan kreatifitas, pelatihan ulang SDM, pelatihan keahlian SDM, dan pelatihan tim. Hal tersebut diduga menyebabkan mutu kinerja karyawan menurun.

Sejalan dengan pelatihan, pengawasan yang dilakukan oleh PT.Nutrihub Medan dirasa masih kurang optimal. Adapun pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan hanya berupa penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, dan tindakan koreksi. Sehingga diduga salah satu penyebab penurunan mutu kinerja karyawan karena kurang optimalnya pengawasan yang diberikan.

Adapun data yang mencerminkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Rata – rata Kinerja Karyawan Pada PT Nutrihub Medan Divisi Produksi *Plant Dairy* Tahun 2019 dan 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi		Produksi Per Bulan (Batch)		<u>Unfinish – Production Per Bulan (Batch)</u>		Akurasi Produksi Per Bulan (Batch)		Total Kinerja Per Bulan (Batch / Orang)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Januari	57	55	913	826	33	27	97%	97%	15,5	14,6
Februari	57	55	774	663	25	15	97%	98%	13,2	11,8
Maret	57	55	1.115	648	48	11	96%	99%	18,7	11,7
April	57	55	1.001	705	45	19	96%	98%	16,8	12,5
Mei	57	55	828	615	35	20	96%	97%	13,9	10,9
Juni	57	55	643	773	20	19	97%	98%	10,9	13,8
Juli	57	55	971	525	37	1	96%	100%	16,4	9,5
Agustus	57	55	874	471	27	0	97%	100%	14,9	8,6
September	57	54	824	497	26	0	97%	100%	14,0	9,2
Oktober	57	54	961	547	40	0	96%	100%	16,2	10,0
November	57	55	875	496	31	0	97%	100%	14,8	9,0
Desember	55	55	901	428	37	0	96%	100%	15,8	7,9
	57	55	890	578	34	10	97%	99%	15,1	10,4

Sumber : Internet

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja setiap karyawan pada bulan januari 2020 sebesar 14,6 *batch* per karyawan, selanjutnya menurun karena tidak mampu memproduksi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Pada bulan Februari menurun menjadi 11,8 *batch* per karyawan dan terdapat banyak *unfinish – production* pada bulan Mei sebanyak 20 *batch* selama masa pandemi, hingga pada bulan Desember mengalami fluktuatif. Penurunan ini banyak disebabkan oleh berkurangnya karyawan yang masuk kerja karena tidak lolos *scan* masuk atau *scan* suhu tubuh.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Mutu kinerja merupakan kemampuan perusahaan mempertahankan tingkat kesesuaian dalam jangka panjang. Dari data diatas dapat dilihat kinerja yang kurang optimal yang diduga penyebabnya adalah evaluasi yang dilakukan perusahaan masih kurang optimal, karena perusahaan masih kurang dalam melakukan penilaian dan peninjauan berkala terhadap karyawan di perusahaan, pelatihan yang diberikan perusahaan kurang optimal, karena perusahaan masih kurang melakukan pelatihan seperti pelatihan penjualan (marketing), pelatihan kreatifitas, pelatihan ulang SDM, pelatihan keahlian SDM, dan pelatihan tim, pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan hanya berupa penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, dan tindakan koreksi sehingga kurang optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menarik judul penelitian **“PENGARUH EVALUASI KERJA, PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN MUTU KINERJA KARYAWAN PT. NUTRIHUB MEDAN”**

## I.2. Identifikasi Masalah

1. Kurang optimalnya evaluasi kerja yang mengakibatkan kerja karyawan tidak meningkat.

2. Kurangnya pelatihan kerja yang membuat karyawan tidak maksimal dalam bidangnya.
3. Pengawasan bagi beberapa karyawan kurang ketat yang mengakibatkan karyawan bermalas-malasan dalam bekerja.
4. Peningkatan mutu kinerja karyawan yang belum mencapai target kerja yang terlihat dari penurunan pendapatan perusahaan pada beberapa tahun terakhir yang diduga penyebabnya berada secara kurang optimalnya evaluasi kerja, pelatihan kerja dan pengawasan.

### **I.3. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh evaluasi kerja terhadap peningkatan mutu kinerja karyawan pada PT.Nutrihub Medan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan mutu kinerja pada PT. Nutrihub Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap peningkatan mutu kinerja karyawan pada PT.Nutrihub Medan?
4. Bagaimana pengaruh evaluasi kerja, pelatihan dan pengawasan terhadap peningkatan mutukinerja karyawan PT. Nutrihub Medan?

## **I.4 TINJAUAN PUSTAKA**

### **I.4.1 TEORI EVALUASI KERJA**

Menurut Wirawan (2015: 11), evaluasi kinerja adalah proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen.

Menurut Wirawan (2015: 117), indikator evaluasi dalam menentukan persyaratan sistem penilaian kinerja yang baik adalah sebagai berikut : Relevansi, reabilitas, sensitivitas.

### **I.4.2 TEORI PELATIHAN KERJA**

Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) indikator - indikator pelatihan, antara lain: Jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta.

### **I.4.3 TEORI PENGAWASAN KERJA**

Menurut Handoko (2012 : 34) menjelaskan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan - penyimpangan serta mengambil

tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2012: 65) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut: Penetapan standart kerja, pengukuran hasil kerja, tindakan koreksi.

#### **I.4.4 TEORI PENINGKATAN MUTU KINERJA**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Afandi (2018:89) indikator – indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas.

#### **I.4.5 PENGARUH EVALUASI TERHADAP PENINGKATAN MUTU KINERJAKARYAWAN**

Menurut Wibowo (2009:375) Evaluasi kinerja adalah memandang sebagai suatu proses suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, memabagi informasi dengan mereka, dan mencari caramemperbaiki kinerjanya.

#### **I.4.6 PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN MUTU KINERJAKARYAWAN**

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali (2016:62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

#### **I.4.7 PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN MUTU KINERJAKARYAWAN**

Menurut Harold Koontz (2009:189) Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana – rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan dapat terselenggara.

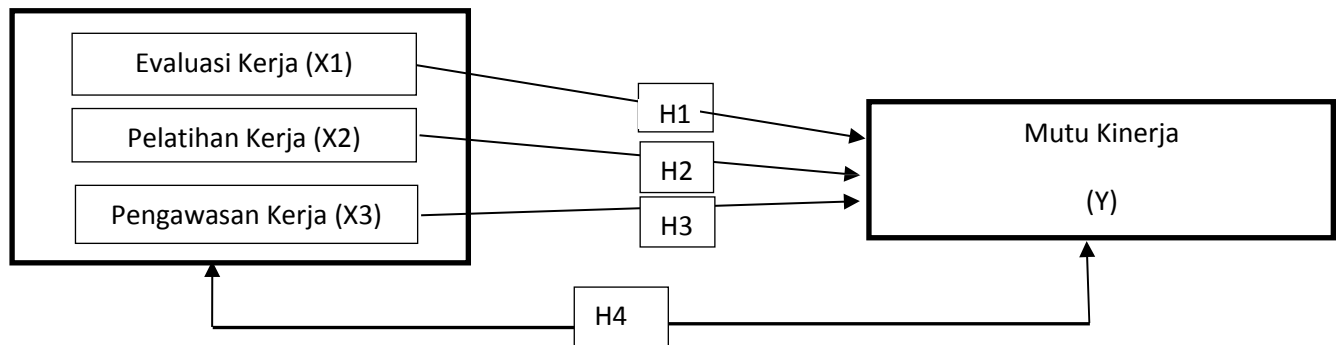
#### **I.4.8 PENELITIAN TERLEBIH**

##### **DAHULU Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
----------	-------	----------	-------------------	------------------

Devi Anggraini(2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan	Pelatihan Pengawasan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hal ini telah diuji dan mendapatkan hasil bahwa pengawasan memberikan pengaruh yang lebih besar dari pada pelatihan pada karyawan perusahaan daerah pembangunan kota medan.
Agus Salim(2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur	Pelatihan Peningkatan Kinerja	Deskriptif, Regresi Berganda	Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan keahlian, pelatihan fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.
Charles DwSimaremare, H.B. Isyandi(2015)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau	Pelatihan Lingkungan Kerja Kepemimpinan Kepuasan Kerja	Deskriptif	Aspek kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan jika kepuasan kerja ditingkatkan melalui pelatihan, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan, maka akan mendorong peningkatan kinerja yang tentunya bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.

#### I.4.9 KERANGKA KONSEPTUAL



#### I.4.10 HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Evaluasi kerja berpengaruh pada mutu kinerja karyawan pada PT.

Nutrihub Medan. H2: Pelatihan kerja berpengaruh pada mutu kinerja

karyawan pada PT. Nutrihub Medan. H3: Pengawasan kerja berpengaruh pada mutu kinerja karyawan pada PT. Nutrihub Medan.

H4: Evaluasi kerja, pelatihan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh pada mutu kinerja karyawan pada PT. Nutrihub Medan.