

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan tersebut. Kinerja karyawan harus diperhatikan dengan serius oleh perusahaan, karena ada berbagai aspek didalam kinerja karyawan yang memberikan dampak secara langsung terhadap perusahaan. Kinerja karyawan menjadi hal yang berpengaruh sangat penting juga dalam perkembangan perusahaan, kenyataannya untuk melihat tingkat kinerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan dapat dilihat dari kemampuan karyawannya. Dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang optimal memang sangat sulit, namun ada berbagai faktor yang dapat mendukung agar kinerja karyawan dapat tercapai semaksimal mungkin yaitu faktor Pelatihan, pengalaman kerja, dan kompetensi.

Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada saat menyelesaikan pekerjaan. Namun sering juga terjadi kinerja karyawan menurun, dikarenakan pelatihan dan pengalaman yang kurang yang menyebabkan kompetensi yang dimiliki karyawan tidak dapat berkembang serta keterampilan yang dimiliki kurang mendukung untuk mampu menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kinerja karyawan harus di perhatikan untuk dapat menghasilkan keuntungan dengan mampu menghasilkan produk yang berkualitas.

Sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak akan pernah terlepas atau terhindar dari masalah kinerja karyawan, permasalahan tersebut juga dialami CV Surya Indah Kubu Raya. CV Surya Indah merupakan perusahaan pengelola garam yang mendistribusikan produk garamnya ke pasar lokal terutama pada daerah hulu (Sintang, Sosok, pinoh dan Pemangkat) karena banyaknya permintaan dari daerah tersebut serta Pontianak menjadi pendistribusian paling besar dalam

pengambilan produk garam dari CV Surya Indah. Merek produk garam tersebut adalah Cap Bentul yang berdiri pada tahun 2015 dan dipimpin oleh The Khoen Nam. CV Surya Indah berlokasi di Jln. Adisucipto Komplek Pergudangan Adisucipto Blok A1 & A2 Kubu Raya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan (Observasi) oleh peneliti pada CV Surya indah, peneliti melihat ada kelemahan pada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya atau tidak mampu bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1, berikut ini;

Tabel 1.1

**Target dan Realisasi Produksi Garam Cap Bentul CV Surya Indah Kubu Raya
Bulan Januari - Desember 2021**

Bulan	Total Rencana Produksi (kg)	Hasil Produksi (kg)	Persentase (%)
Januari	155.000	154.374	99,59
Februari	155.000	151.180	97,53
Maret	155.000	132.100	85,22
April	155.000	150.538	97,12
Mei	155.000	145.791	94,05
Juni	155.000	160.145	103,31
July	155.000	158.476	102,24
Agustus	155.000	149.689	96,57
September	155.000	156.139	100,73
Oktober	155.000	152.610	98,45
November	155.000	129.100	83,29
Desember	155.000	146.678	94,63

Sumber: CV Surya Indah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa terdapat suatu masalah dalam pencapaian target produksi pada CV Surya Indah Kubu Raya dimana ada 9 bulan yang tidak mencapai target produksi yaitu bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Agustus, Oktober, November dan Desember yang rata-rata nilai yang didapatkan sebesar 94,05 %. sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan pada CV Surya Indah belum dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan. Selanjutnya hanya ada 3 bulan yang dapat memenuhi target yang diharapkan

oleh perusahaan yaitu pada bulan Juni, July dan September yang hasil rata-ratanya sebesar 102,09 %, lalu CV Surya Indah memproduksi garam dalam jumlah per ton yaitu sebesar 3000 ton/tahun dan untuk perbulannya sebesar 200 ton/perbulan sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kinerja karyawannya. Oleh karena itu perlu dilakukan analisis dan di tindak lanjuti yang lebih mendalam, karena kinerja karyawan CV Surya Indah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan obeservasi dilapangan karyawan mengaku hal tersebut tidak dapat tercapai karena tidak adanya pelatihan atau tidak maksimalnya pelatihan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga tidak mampu menghasilkan atau tidak inventifnya proses pelatihan yang diberikan CV Surya Indah kepada yawannya serta kurangnya pengalaman yang dimiliki karyawannya. Maka diperlukannya pelatihan dan pengalaman pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan menambahkan keahlian dan wawasan pada karyawan didalam perusahaan.

Pelatihan merupakan kegiatan perusahaan yang memiliki tujuan agar semakin berkembangnya sikap, pola pikir, keahlian dan pengetahuan untuk setiap karyawannya. Pelatihan dilakukan agar setiap karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan hasil yang optimal. Menurut Sunyoto (2016) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan usaha untuk mengasah kemampuan seseorang dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Kemudian pelatihan sebagai pengukur baik atau tidaknya prospek yang dimiliki setiap karyawan dalam sebuah organisasi untuk mendapatkan kewajiban yang lebih besar.

CV Surya Indah Kubu Raya memiliki prosedur pelatihan karyawan yang bertujuan dalam memberikan aturan tata cara pelatihan dan evaluasi dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawannya. Prosedur pelatihnnya dimulai dari permintaan pengembangan kompetensi dari masing-masing bagian hingga pada evaluasi pelatihan, baik pelatihan eksternal maupun internal. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2, berikut ini;

Tabel 1.2
Prosedur Pelatihan Pada CV Surya Indah
Tahun 2021

No	Identifikasi Kebutuhan dan Usulan Pelatihan	Evaluasi Pelatihan
1.	Bagian terkait menerima informasi kegiatan pengembangan kompetensi yang akan diadakan sesuai kebutuhan dari masing-masing bagian, dan mengusulkan kepada Direktur untuk persetujuan dengan menggunakan usulan pelatihan.	Setelah mengikuti pelatihan paling lambat 1 minggu, karyawan tersebut membuat laporan pertanggungjawaban keatasan langsung.
2.	Apabila telah disetujui, bagian administrasi menyiapkan kelengkapan pelatihan dan biaya, termasuk surat tugas karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan. Surat tugas pelatihan ditanda tangani Direktur.	Setelah menerima laporan tersebut, atasan langsung melakukan evaluasi dengan menggunakan evaluasi hasil penelitian.
3.	Karyawan wajib mengikuti kegiatan pelatihan yang telah direncanakan.	Hasil evaluasi penelitian tersebut kemudian digandakan sebanyak 3 rangkap, yang asli diserahkan kepada karyawan bersangkutan 1 diserahkan ke bagian administrasi, dan salinannya dipegang masing-masing oleh direktur dan atasan langsung karyawan untuk menjadi pertimbangan penilaian tahunan karyawan.
4.	Setelah kembali, bagian administrasi mencatat semua pengembangan kompetensi di dalam kolom riwayat pengembangan kompetensi dalam formulir data karyawan.	

Sumber. CV Surya Indah, 2022

Seharusnya dengan adanya prosedur pelatihan tersebut karyawan pada CV Surya Indah dapat terus meningkatkan kompetensinya menjadi baik dan semakin baik lagi dan dapat meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan tersebut. Pelatihan yang perlu didalam CV Surya Indah yaitu pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya dibagian masing-masing. Dalam hal ini peneliti lebih fokus pada pelatihan yang diperlukan karyawan dibagian produksi yaitu pelatihan dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan, pelatihan dalam menggunakan alat seperti dalam labeling, lab dan pengukuran kadar yodium. Kemudian pelatihan yang dilakukan karyawan sekitar 3 minggu masa pelatihan. Namun CV Surya Indah harus

lebih rutin lagi melakukan pelatihan agar dapat mengasah keahlian yang dimiliki karyawannya dan mampu untuk lebih dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan.

Selain pelatihan ada faktor penting lainnya yaitu pengalaman kerja. Menurut Marwansyah (2016) pengalaman kerja adalah wawasan, keahlian, dan kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dari pekerjaan terdahulu. Pengalaman kerja yang banyak atau cukup, dalam artian waktu yang telah dilewati karyawan akan menentukan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Pengalaman kerja merupakan faktor pendukung dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan menjadi penentuan pencapaian keberhasilan yang akan diperoleh karyawan.

Pengalaman kerja pada karyawan CV Surya Indah sangatlah minim, bahkan dapat dikatakan bahwa semua karyawan bagian produksi CV Surya Indah masih banyak yang tidak mempunyai pengalaman kerja sehingga pada awal bekerja banyak karyawan yang harus bekerja ekstra agar dapat mencapai tujuan target produksi yang sudah ditetapkan, namun pengalaman bukan menjadi hal yang utama untuk diperhatikan bagi CV Surya Indah terhadap karyawannya khususnya dibagian produksi. Menurut Martoyo (2016) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah lamanya waktu seseorang pegawai bekerja ditempat kerja sejak diterima ditempat kerja sampai sekarang. Dengan pengalaman kerja membuat perusahaan dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan dari setiap karyawan, dengan hal tersebut karyawan mampu menyelesaikan target produksi yang diinginkan perusahaan serta dapat mengurangi kerugian yang akan didapatkan perusahaan jika setiap harinya target produksi perusahaan tidak sesuai, itulah pentingnya sebuah pengalaman kerja serta dapat menjadi acuan untuk mengetahui kompetensi dari setiap karyawan.

Kompetensi karyawan menjadi hal yang berpengaruh didalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan ilmu yang dimiliki serta didukung oleh perilaku yang harus dimiliki oleh pekerja. Kompetensi merupakan hal yang penting untuk

dimiliki karyawan sebagai suatu faktor dalam menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan keadaan lingkungan. Dalam hal ini kompetensi akan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawannya serta kompetensi karyawan harus selalu diasah sesuai dengan perkembangan yang ada dengan mencari pengetahuan-pengetahuan yang baru agar dapat bekerja dengan optimal. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.3, berikut ini;

Tabel 1.3
Persyaratan Kompetensi Karyawan CV Surya Indah Kubu Raya
Tahun 2021

No	Nama Jabatan	Persyaratan Jabatan
1.	Penanggung Jawab Mutu	1. Minimal lulusan SLTA 2. Mengetahui dan memahami Sistem Manajemen Mutu / Mengikuti Pelatihan dan Pemahaman Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 series
2.	Staf Mutu	1. Minimal lulusan SLTA 2. Mengetahui dan memahami Sistem Manajemen Mutu
3.	Kepala Produksi	1. Minimal lulusan SLTA 2. Mengetahui dan memahami Sistem Manajemen Mutu 3. Memahami cara produksi garam konsumsi 4. Memahami dan mengetahui GMP/HACCP
4.	Kepala <i>Quality Control</i>	1. Minimal lulusan SLTA 2. Mengetahui cara pengujian produk/ mengikuti pelatihan pengujian garam konsumsi beryodium 3. Memahami alat-alat laboratorium
5.	Teknisi/ <i>Maintenance</i>	1. Minimal lulusan SLTA 2. Memahami cara kerja alat produksi garam konsumsi beryodium dan pemeliharanya
6.	Staf Produksi / Gudang	1. Minimal SLTP 2. Mengetahui dan memahami cara produksi dan pengemasan garam konsumsi beryodium

Sumber. CV Surya Indah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menjelaskan tentang persyaratan kompetensi karyawan yang tetapkan CV Surya Indah untuk diterima bekerja, dimana hal tersebut

memudahkan pihak perusahaan untuk menempatkan karyawan sesuai kemampuan yang dimilikinya. Namun terjadi permasalahan di perusahaan CV. Surya Indah Kubu Raya mengenai kualifikasi karyawannya, yang dimana banyak karyawan yang tidak memenuhi syarat dan standar ketentuan dari kebijakan perusahaan. Peningkatan kompetensi karyawan dalam suatu organisasi yang cukup berperan serta dalam kinerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang akan di capai, dengan diperlukannya pelaksanaan tugas efektif dari para karyawan. Kompetensi kerja yang baik, dimana seorang karyawan akan mampu berbuat banyak bagi perusahaan, sebaliknya dengan kompetensi karyawan yang kurang memuaskan akan sulit untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan sebuah organisasi. Dalam hal ini penentuan tingkat kompetensi pada karyawan dibutuhkan agar dapat mengetahui prestasi dan kinerja karyawannya, dimana karyawan produksi yang dapat dikatakan berkompeten jika dapat memenuhi kualifikasi yang tertera pada persyaratan kompetensi pada Tabel 1.3 diatas. Penelitian ini harus dilakukan didalam perusahaan tersebut atau permasalahan pada penelitian ini penting untuk diteliti, karena jika penelitian ini tidak dilakukan akan menimbulkan dampak yang besar bagi CV Surya Indah Kubu Raya. Dimana kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan dan juga akan berhimbis terhadap profit yang dihasilkan perusahaan yang mana profit perusahaan akan mengalami penurunan.

penelitian ini juga memiliki hasil yang berbeda-beda dalam setiap penelitian yang dilakukan yaitu pada penelitian oleh Sakinah (2021) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*. Perhitungan rentang skala pelatihan kerja menunjukkan hasil baik, kompetensi menunjukkan hasil tinggi, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil sangat tinggi. Diperoleh hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel *intervening* memberikan dampak lebih besar. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2019) Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pelatihan

terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi variabel *intervening* PT. Amindy Barokah Sumut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut, serta terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi PT. Amindy Barokah Sumut dan terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pada PT. Amindy Barokah Sumut. Terdapat juga penelitian oleh Kurniawan & Susanto (2021) Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. Terdapat juga penelitian oleh Afrizal (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari survey pendahuluan dan beberapa literatur yang dilakukan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lalu dalam penelitian ini hanya menggunakan atau fokus pada pelatihan dan pengalaman kerja serta kompetensi, dijelaskan karena pelatihan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan karyawan sebagai persiapan dalam bekerja dan diharapkan dapat menghasilkan keluaran (*Output*) yang memiliki kualitas baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian pengalaman kerja merupakan seberapa lama waktu yang ditempu karyawan dalam menekuni pekerjaan pada suatu bidang tertentu, dengan hal tersebut dapat dilihat semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Selain itu kompetensi merupakan kemampuan yang ada didalam diri karyawan yang dapat terus meningkat dan bertambah. Kompetensi yang di miliki karyawan dapat meluas, jika karyawan CV Surya Indah melakukan pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang lama maka kompetensi karyawan juga semakin

baik serta akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawannya. Maka perlu dianalisis bagaimana dampak pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi karyawan pada CV Surya Indah Kubu Raya.

Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena didalam sebuah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik, karyawan tersebut harus melakukan pelatihan dan memiliki pengalaman terlebih dahulu dalam bekerja, sehingga pada saat bekerja karyawan tersebut mampu untuk mencapai hasil yang maksimal dan mampu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan didalam sebuah perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan CV Surya Indah belum maksimal dalam menyelesaikan target produksi yang sudah ditetapkan setiap bulannya oleh perusahaan. kinerja karyawan ini diperkirakan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengalaman kerja, dimana pelatihan karyawan pada CV Surya indah yang tidak diterapkan dengan baik dan pengalaman kerja karyawan yang tidak lama atau tidak memiliki pengalaman dalam bekerja sebelumnya serta kompetensi karyawan CV Surya Indah yang tidak memumpuni atau kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga menjadi variabel *intervening* dalam penelitian ini.

1.2.1 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, dapat dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya ?
2. Apakah pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kompetensi karyawan bagian produksi pada CV Surya Indah-Kubu Raya ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Surya Indah - Kubu Raya ?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya ?

5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya?
6. Apakah kompetensi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya?
7. Apakah kompetensi memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya.
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Surya Indah-Kubu Raya.

1.4 Kontribusi Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas, penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis.

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Sebagai tambahan bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya pada manajemen sumber daya manusia yang

berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Serta lebih paham mengenai penyebab kinerja meningkat dan menjadi bahan untuk bersaing nantinya di dunia kerja.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan masukkan bagi pihak CV Surya Indah dalam mengevaluasi kinerja karyawannya untuk saat ini dan masa yang akan datang. Sehingga dapat menentukan langkah yang akan diambil dalam hal pelatihan dan pengalaman kerja serta kompetensi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Gambaran kontekstual penelitian ini berkaitan dengan uraian tentang objek penelitian yaitu karyawan produksi CV. Surya Indah yang berlokasi di Jln. Adisucipto Komplek Pergudangan Adisucipto Blok A1 & A2 Kubu Raya, yang didirikan pada tanggal 8 juni 2015 dan nama pendirinya adalah The Khoen Nam. CV. Surya Indah yang menjadi objek penelitian ini merupakan tempat produksi garam dan merek garamnya adalah garam Cap Bentul. Adapun jumlah karyawan bagian produksi pada tahun 2021 sebanyak 50 karyawan, berikut ini jumlah karyawan bagian produksi, yaitu;

Tabel 1.4

**Jumlah Karyawan Bagian Produksi
CV Surya Indah – Kubu Raya Pada Tahun 2021**

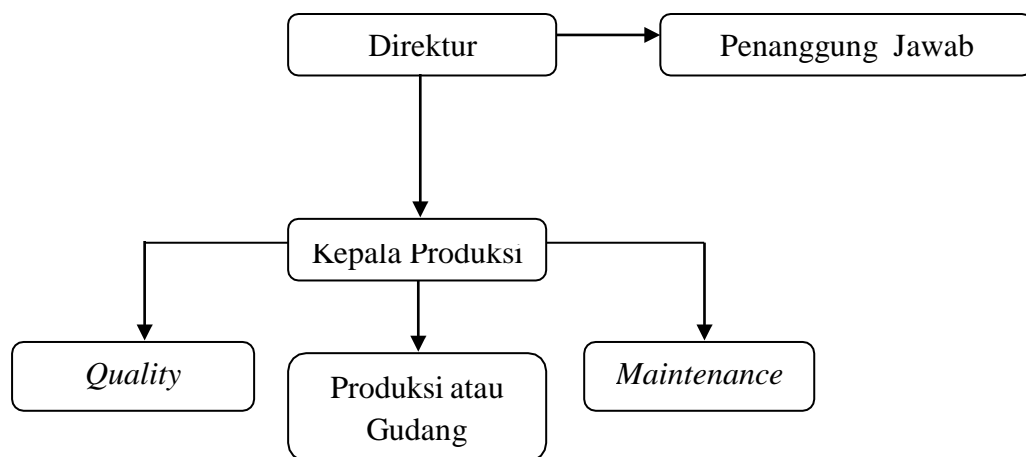
Bagian Produksi	Jumlah Karyawan
Manajer Produksi	2
Admin Produksi	2
Staf lab	1
Staf Labeling	1
Staf pengisian Garam	14
Staf <i>packing</i> Garam	23
Staf Mutu	3
Pengatur yodium	2
Teknisi/ <i>Maintenance</i>	2
Total	50

Sumber. CV Surya Indah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa pekerja paling banyak pada CV Surya Indah terdapat pada Staf Pengisian garam sebanyak 20 orang, diurutan berikutnya adalah pada Staf *Packing* sebanyak 15 orang dan diurutan ketiga yaitu pada Staf Admin Produksi, Staf Lab dan Staf Mutu masing-masing sebanyak 3 orang. Untuk staf Labeling, Pengatur Yodium dan Teknisi/ *Maintenance* masing-masing sebanyak 2 orang. Seluruh karyawan yang bekerja di CV Surya Indah pada bagian produksi merupakan pekerja tetap selama 6 tahun dan tidak ada pekerja honorer.

Pada CV Surya Indah Kubu Raya juga terdapat struktur organisasi yang dapat menunjang pekerjaan karyawannya dibagian produksi, sehingga dapat bekerja secara tersistem. Berikut ini beberapa bagian kerja pada Struktur organisasi pada CV Surya Indah Kubu Raya, yaitu;

Gambar 1.1
Struktur Organisasi CV Surya Indah Kubu Raya
Pada tahun 2021



Sumber. CV Surya Indah,2022

Struktur organisasi pada CV Surya Indah Kubu Raya terdiri dari:

1. Direktur dan Penanggung Jawab Mutu
2. Kepala Produksi ada 3 Sub Bagian *Quality Control*, Produksi/Gudang dan *Maintenance*
3. Kepala Administrasi ada 2 Sub Bagian Pemasaran dan Personalia.