

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gejolak yang timbul karena pandemi virus covid 19 menekan seluruh sektor untuk berfikir kritis untuk mempertahankan organisasi atau perusahaannya agar bisa tetap bertahan dalam pandemi dunia yang semakin lama akan merubah segala aspek kehidupan manusia. Sektor ekonomi sangat berperan penting dalam menompang kestabilan, terutama sumberdaya manusia yang merupakan asset dari penggerak perusahaan. Saat ini pertumbuhan ekonomi serta kemajuan teknologi begitu cepat, hal ini merupakan tantangan yang besar bagi perusahaan untuk berkembang bahkan hanya untuk bertahan sekalipun.

Perusahaan tidak akan bisa melepaskan diri dari peranan globalisasi yang melanda dunia dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan. Globalisasi ini menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis, penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidakpastian. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan dan tidak tenggelam dalam perubahan. Perubahan yang ada membuat setiap organisasi atau perusahaan mengoptimalkan fungsi manajemennya melalui sumber daya manusia agar usahanya tetap bertahan. Sebab, suatu perubahan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya perhatian yang cukup agar mampu bekerja dengan baik dalam menghasilkan kinerja yang memberi pengaruh positif bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Jika sebaliknya karyawan tidak dikelola dengan baik mungkin karyawan akan kurang nyaman dan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya menyebabkan tidak tercapainya target kerja yang telah ditentukan oleh setiap perusahaan.

Covid-19 cukup memberikan tantangan bagi pihak pengelola perusahaan untuk tetap mempertahankan perusahaannya dan terus dapat berkembang dalam persaingan usaha, tak sedikit perusahaan mengalami kebangkrutan selama terjadinya pandemi Covid-19 baik perusahaan skala kecil sampai perusahaan skala besar. Dalam hal ini untuk tetap menjaga kestabilan perusahaan, pihak perusahaan harus mampu memanfaatkan kemampuan sumberdaya manusianya terutama dalam meningkatkan pencapaian kinerja yang maksimal dan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Menurut Aginta dkk (2021) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Adapun penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik.

Demikian sebaliknya, seorang yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah. Kinerja yang sempurna menjadi senjata ampuh dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan yakni PT.Mondy Inti Persada adalah perusahaan yang didirikan pada bulan oktober tahun 2019, perusahaan ini bergerak di bidang kefarmasian yang mendistribusikan obat-obat dan alat kesehatan. PT. Mondy Inti Persada beralamat di JL. Dr. Setia Budi Perum Citra Garden CW City Walk No.06/07, Negeri Olok Gading, Teluk Betung Barat, Bandar Lampung. PT. Mondy Inti Persada merupakan perkembangan dari Apotik MONA yang di pimpin oleh Bapak Yan Bastian.

PT. Mondy Inti Persada merupakan Pedagang Besar Farmasi (PBF) local yang ada di Bandar Lampung, PBF memiliki 2 jenis yaitu ; PBF Nasional dan PBF Lokal. PT. Mondy Inti Persada adalah salah satu PBF Lokal yang maju di Bandar Lampung karena sudah banyak outlet yang bekerjasama dengan PT. Mondy Inti Persada.

Dalam era new normal sangat mempengaruhi baik dari penjualan maupun hasil kerja karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh pihak perusahaan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil proses penilaian tersebut akan ditemukannya kekurangan dan kelebihan kinerja karyawan selama periode yang telah ditentukan.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja karyawan PT. Mondy Inti Persada

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan
1	Penilaian kinerja dalam kategori Sangat Kurang
2	Penilaian kinerja dalam kategori kurang
3	Penilaian kinerja dalam kategori cukup
4	Penilaian kinerja dalam kategori baik
5	Penilaian kinerja dalam kategori sangat baik

Sumber data: PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung 2021

Tabel 1.2 adalah standar penilaian kinerja Karyawan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung 2021, dimana dijelaskan untuk penilaian kinerja di mulai dari angka terendah yakni 1 dengan penilaian kinerja kategori buruk, dan kerja yang baik atau mencapai standar dimulai dari angka 4-5 dalam kriteria hasil pencapaian positif berikut terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, tanggung jawab dalam pekerjaan, disiplin terhadap peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan, kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pemahaman terhadap tugas dalam melakukan pengoprasian alat kerja 1.2 berikut data penilaian karyawan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung 2021:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT.Mondy Inti Persada 2021

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2020	2021	2020	2021
1	Tanggung Jawab	83.55%	82.25%	B	B
2	Disiplin	84.90%	81.70%	B	B
3	Kerjasama	79.24%	73.50%	C	C
4	Kualitas Kerja	81.15%	77.90%	B	C
5	Pemahaman Terhadap Tugas	80.05%	83.50%	B	B
Total Rata-rata		81.77%	79.77%		

Sumber : PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup pada tahun 2020. Terdapat pada salah satu unsur yang nilai berada dibawah standar yakni dengan kategori cukup terdapat pada kerjasama dengan nilai

79.24% pada PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung. Akan tetapi pada tahun 2021 penilaian Kerjasama, dan Kualitas Kerja masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung yaitu di tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh pihak perusahaan. PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada Kerjasama di kategorikan cukup yaitu 73.5%. dimana kurangnya kerjasama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini cenderung dengan kesenjangan antara karyawan baru dan karyawan senior sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan efektif namun yang terjadi pekerjaan kurang maksimal. Selain kerjasama adapun faktor lain yang mengalami penurunan yakni Kualitas Kerja di kategorikan cukup yaitu 77,90%.

Dimana kualitas kerja yang dimaksud seperti menyelesaikan pekerjaan sering tidak terselesaikan dengan waktu yang telah diberikan, hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman terhadap tugas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya rasa empati sesama rekan kerja terutama dalam kerja sama antar sesama karyawan. Permasalahan yang terus berangsur-angsur terjadi dilokasi bekerja jika tidak direspon dengan baik oleh pimpinan maka hal ini akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung, untuk menghindari hal yang tidak-tidak pihak perusahaan harus lebih cekatan dan lebih serius dalam menangani ataupun menaungi karyawan secara serius untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan perusahaan mampu bertahan, berkembang dan bersaing secara maksimal dalam dunia bisnis dengan adanya pandemic covid-19 dan di era new normal yang telah diterapkan oleh pemerintah tentunya memberikan sedikit banyak kesulitan terutama dalam pencapaian target dan akan menjadi tantangan baru

bagi pimpinan untuk terus mengembangkan kemampuan baik karyawannya maupun perusahaan yang dikelolanya agar mampu terus bersaing dan eksistensi dalam persaingan bisnis, sehingga perusahaan dapat menciptakan karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing baik dibidang dunia pekerjaan maupun dibidang persaingan bisnis.

PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Namun bila hal ini terus berangsur-angsur terjadi tentunya akan memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan dan akan mengakibatkan penurunan persaingan global baik persaingan karyawan maupun perusahaan, disisi lain adanya beberapa karyawan yang sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan selesai dengan tidak tepat waktu yang di inginkan. Kurangnya kerja sama antar karyawan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung maupun dalam team selama proses penyelesaian pekerjaan yang telah di tetapkan oleh pimpinan, karyawan lebih mengutamakan pekerjaan masing-masing dari pada membantu karyawa lainnya yang dalam kesusahan menyelesaikan pekerjaannya terutama karyawan baru, serta hasil kualitas pekerjaan yang belum terlihat dengan jelas. Tanggung Jawab merupakan suatu kewajiban karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku karyawan dalam bekerja namun hal yang terjadi dimana tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan belum terlihat hal ini diakibatkan adanya beberapa karyawan yang sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan slesai dengan tidak tepat waktu yang di inginkan oleh PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung.

Faktor lain yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Arianty, 2016). Selain itu, Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat. (Prayogi et al., 2021).

Disamping itu, motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada karyawannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi seseorang yang merasa tergerak untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh pada kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saripudin & Handayani, 2018). Dalam arti lain, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah waktu tempat pelatihan yang di tetapkan penyelenggara selalu berubah, hal ini di sebabkan karena kurangnya komunikasi dalam memberikan keputusan dan kesepakatan tempat dan waktu pelatihan kerja

Serta permasalahan yang berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawannya agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat dan gairah kerja yang baru, serta tanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya dilakukan pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor penyebab masalah yang terjadi terhadap karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MONDY INTI PERSADA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah:

1. Apakah Ada Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung?
2. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung?
3. Apakah Ada Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawam PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja karyawan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

JL. Dr.Setia Budi Perum Citra Garden CW City Walk No.06/07,Negeri Olok Gading,Teluk Betung Barat, Kota Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2021 sampai dengan April 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia tentang Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawam PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anantara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Pelatihan dan Motivasi di perusahaan sehingga dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan pada PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mondy Inti Persada Bandar Lampung

BAB V : SIMPULAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**