

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan merupakan salah satu unsur utama organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Amelia dkk.,2022). Peranan SDM berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam konteks ini SDM memegang peran penting karena sehebat dan secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tetapi tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang baik sebagai penggeraknya, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula.

Menurut Hersona & Sidharta (2017) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. SDM adalah elemen kunci dalam suatu organisasi karena manusia memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan sumber daya lain (Safri, 2019). Oleh karena itu, pemimpin perusahaan perlu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia supaya mempunyai kualitas kinerja yang baik, sehingga produktivitas kinerja meningkat untuk mencapai tujuan organisasi (Iskandar, 2018). Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan dan motivasi kerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Bariqi (2020) mengatakan bahwa pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga

mempunyai skill dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sugandha dkk. (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Meidita, 2019). Pemberian pelatihan kerja pada karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dengan itu dapat mewujudkan tujuan perusahaan (Boe, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian dari Onyango & Wanyoike (2014), Hanaysha (2016), dan Anggraeni (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari pelatihan kerja terhadap tingkat kinerja dari karyawan. Selain pelatihan, motivasi juga mempunyai peran penting terhadap tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan (Agusta & Sutanto, 2013). Rachmawati (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi diberikan pada karyawan mempunyai tujuan agar memberikan dorongan dari dalam maupun luar agar karyawan mempunyai semangat dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan maksimal (Damayanti dkk., 2013). Untuk itu, motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Hasil penelitian dari Herli dkk. (2018) serta Olusadum & Anulika (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Jufrizen, 2017). Menurut Erwin & Suhardi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan

kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Sedangkan Susanty & Baskoro (2013) menyatakan bahwa kinerja artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja dan akan menentukan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan (Bangun, 2012).

Fenomena bisnis yang terjadi saat ini adalah organisasi terlalu fokus menghadapi persaingan sehingga kondisi dalam organisasi terkadang diperlakukan dengan tidak efektif. Manajemen lebih tertarik pada hasil (result) dan cenderung mengabaikan proses (process). Padahal menurut Wibowo (2014:7), kinerja organisasi itu tidak semata-mata ditentukan dari hasil kerja melainkan juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung dalam organisasi termasuk bagaimana perusahaan melakukan pelatihan kerja dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Berikut diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk cabang Lampung sebanyak 146 orang. Sebagai perusahaan besar, perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan seluruh karyawannya guna meningkatkan semangat kerjanya dan pada akhirnya karyawan dapat termotivasi untuk bekerja secara optimal.

**TABEL 1.1**  
Data Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung

| No    | Unit/Divisi                             | Tugas   | Jumlah(Orang) |
|-------|---|---|---------------|
| 1.    | Divisi Pakan Ternak                     | Tugas utamanya adalah menjaga ketersediaan pakan ternak dan mencatat semua transaksi keluar masuk pakan ternak  | 45            |
| 2.    | Divisi Pembibitan Ayam                  | Tugas utamanya adalah merawat bibit ayam, memberi makan, memberi vitamin, menjaga kebersihan kandang dan melakukan pencatatan bibit ayam masuk, bibit ayam keluar dan bibit ayam mati | 35            |
| 3.    | Divisi Peternakan Komersial (Pemasaran) | Tugas utamanya adalah menjual dan mendistribusikan hasil ternak, membuat laporan penjualan harian, bulanan dan tahunan.   | 28            |
| 4.    | Divisi Teknologi Informasi              | Tugas utamanya adalah melakukan Maintenance semua jaringan internet, sistem informasi dan komputerisasi   | 22            |
| 5.    | Divisi Sumber Daya Manusia (HRD)        | Tugas utamanya adalah mencari dan membina tenaga kerja, membuat laporan daftar hadir dan lembur karyawan  | 5             |
| 6.    | Divisi Keuangan Korporasi               | Tugas utamanya adalah menerima dan mengeluarkan serta mencatat semua transaksi keluar masuk uang perusahaan   | 19            |
| 7.    | Divisi Purchasing                       | Tugas utamanya adalah membeli perlengkapan dan kebutuhan perusahaan dalam menunjang kegiatan operasi Perusahaan   | 11            |
| Total |   |   | 146           |

*Sumber: Divisi HRD PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk cabang Lampung (2021)*

Dari hasil pra survey ini dapat diketahui bahwa yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dari beberapa faktor, setiap responden di berikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan menurunnya

kinerja karyawan, masing-masing responden menjawab 3 jawaban. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi, menjadi 2 faktor tertinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena pelatihan merupakan aktivitas secara langsung yang membantu karyawan untuk memberikan output yang maksimal sedangkan untuk motivasi hal ini sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai output yang diinginkan karyawan. Karyawan yang mampu memberikan output dalam jumlah yang banyak dengan kualitas yang baik dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang pernah dijalani oleh para karyawan. Berikut standar yang ada di dalam perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung itu sendiri.

Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan ke perbagian keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif dalam bekerja, mutu pekerjaan serta kerjasama antara karyawan dalam perbagian untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berikut standar yang ada di dalam perusahaan.

***Tabel 1.3 Standar Penilaian Kinerja Di PT. Japfa Comfeed Indonesia.***

| <b>Bobot Penilaian</b> | <b>Keterangan</b> | <b>Huruf Mutu</b> |
|------------------------|-------------------|-------------------|
| 91-100                 | Sangat Baik       | A                 |
| 81-90                  | Baik              | B                 |
| 71-80                  | Cukup             | C                 |
| 61-70                  | Buruk             | D                 |

Sumber. PT. Japfa Comfeed Indonesia, 2023

Tabel 1.4 Penilaian Karyawan

| Aspek Penilaian  | PT. Japfa Comfeed Indonesia. |            |      |
|------------------|------------------------------|------------|------|
|                  | Penilaian                    | Keterangan | Mutu |
| Pelatihan        | 79                           | Cukup      | C    |
| Motivasi         | 73                           | Cukup      | C    |
| Kinerja Karyawan | 81                           | Baik       | B    |

Penulis menggunakan rangkuman penilaian kinerja karyawan yang berlaku pada PT. Japfa Comfeed Cabang Lampung dan menetapkan kinerja karyawan dalam evaluasi kinerja sebanyak 146 karyawan. Namun, dari hasil wawancara kepada HRD PT. Japfa Comfeed Cabang Lampung beliau mengatakan telah terjadi penurunan kinerja karyawan yang masih belum maksimal baik dalam rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dari pimpinan maupun ketepatan waktu kehadiran karyawan sehingga dapat mengakibatkan tidak efektifnya pelayanan terhadap pelanggan Menurut beliau sangat diperlukannya motivasi intrinsik untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja agar berbagai permasalahan atau keluhan dari pelanggan dapat teratasi. Selaint itu pelatihan (*training*) dibutuhkan juga untuk proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar perpindahan pekerjaan biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang besar sehingga karyawan seharusnya mengikuti pelatihan yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan di masa depan tetapi juga untuk dimanfaatkan dengan segera untuk meningkatkan kinerja

Penelitian mengenai pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian tersebut masih terdapat perbedaan hasil penelitiannya. Dalam penelitian yang dilakukan

oleh (Hafeez & Akbar, 2015) menyatakan bahwa fungsi pelatihan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Govindappa (2017) juga melakukan penelitian kaitannya Pelatihan terhadap kinerja karyawan dan mengemukakan bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Imran & Tanveer, 2015) bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan (Mangkunegara & Agustine, 2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Purnawati (2017) juga melakukan penelitian yang hasilnya bahwa Pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Skaryawan. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hersona & Sidharta, 2017; Mulyanto, 2015; Shahzadi et al., 2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan (Aziz & Muchtar, 2016; Dapu, 2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

\

### **1.2.1 Kegunaan Praktis:**

1 Bagi perusahaan

Penelitian ini berguna bagi sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang akan diambil, guna melihat apakah pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri.

2 Bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan bagi penelitian sebelumnya yang akan mengadakan penelitian dengan judul yang sama.

3 Bagi Insitusi IIB Darmajaya Sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung tentang pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kinerja terhadap karyawan.

### **1.3 *Sistematika Penulisan***

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah tentang pelatihan dan motivasi kerja, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

#### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pelatihan dan motivasi kerja, penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja, kerangka pikir dan hipotesis.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

#### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.



**BAB V: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

**DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**