

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting yang sangat memengaruhi tingkat produktivitas suatu perusahaan atau lembaga. Meskipun perusahaan telah memiliki teknologi yang canggih, informasi yang berkembang pesat, serta modal dan sumber daya material yang memadai, tanpa adanya SDM yang terampil dan kompeten, pencapaian tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan mengarahkan SDM secara optimal agar kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

PT. Winosa Mitra Bharatadjaya adalah perusahaan teknologi informasi (IT) dengan layanan lengkap yang didirikan pada tahun 2020 dan berkantor pusat di Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak dalam penyediaan jasa dan produk teknologi, termasuk pengembangan perangkat lunak, layanan outsourcing tenaga TI profesional, serta layanan digital lainnya yang mendukung kebutuhan transformasi digital di era modern. PT. Winosa Mitra Bharatadjaya menerapkan sistem kerja *Work From Home* (WFH), remote dan hybrid yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk bekerja dari rumah atau dari lokasi lain di luar kantor.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2023:183), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Menurut (Simbolon, 2022:48), produktivitas kerja

adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut (Fadilah, 2020), produktivitas yang tinggi menunjukkan efektivitas kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan laba perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja menjadi perhatian utama dalam pengelolaan SDM. Produktivitas tidak hanya berhubungan dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas dan efektivitas waktu penyelesaian tugas. Dengan demikian, produktivitas karyawan yang rendah akan berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya biaya operasional, serta menurunnya daya saing perusahaan.

**Gambar 1. 1 Pencapaian Target**  
**PT. Winosa Mitra Bharatadjaya Tahun 2024-2025**



*Sumber: PT. Winosa Mitra Bharatadjaya 2025*

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Winosa Mitra Bharatadjaya, selama periode April 2024 hingga Maret 2025, persentase pencapaian target menunjukkan tren penurunan. Persentase tertinggi terjadi pada bulan Mei 2024 sebesar 90%,

diikuti oleh April 2024 sebesar 88% dan Juni 2024 sebesar 88%. Persentase terendah terjadi pada bulan November 2024 sebesar 56%. Secara keseluruhan, rata-rata pencapaian target selama satu tahun berada pada angka 71,2%.

Target perusahaan untuk tahun 2024 maupun tahun 2025 ditetapkan sebesar 50 klien. Evaluasi target ini biasanya dilakukan secara berkala setiap beberapa tahun sekali, dengan mempertimbangkan persentase pencapaian yang diperoleh setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan adanya *gap* antara target perusahaan dengan realisasi pencapaian di lapangan, di mana rata-rata capaian masih jauh dari standar yang ditetapkan manajemen. Kondisi tersebut memperkuat indikasi bahwa terdapat masalah mendasar dalam aspek pengelolaan SDM, khususnya pada pelatihan dan kompetensi karyawan.

Penurunan persentase produktivitas tersebut menunjukkan adanya kendala dalam pemenuhan target perusahaan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Faktor-faktor yang diduga memengaruhi kondisi ini antara lain menurunnya kemampuan teknis, keterampilan yang dimiliki karyawan yang belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta minimnya evaluasi terhadap hasil kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan melalui peningkatan sistem kerja, seperti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, peninjauan pembagian tugas, serta penguatan proses monitoring dan evaluasi, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui pelatihan. Menurut (Sedarmayanti, 2024:272), Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan (organisasi) untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut (Iswan, 2023:3), Pelatihan adalah suatu kegiatan mempelajari kemampuan dan pengetahuan dalam bidang tertentu, yang dengan sengaja diberikan melalui prosedur yang lebih sistematis, dan terorganisir untuk mencapai kerja yang efektif dan efisien. Menurut Bachtiar Arifudin Husain & Edy Krisyanto (2023), Pelatihan

adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan tujuan organisasi.

Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Pelatihan yang terarah dan berkelanjutan dapat membantu perusahaan membangun lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Namun, di PT Winosa Mitra Bharatadaja, pelatihan masih belum berjalan secara maksimal. Pelatihan umumnya dilakukan secara informal melalui kegiatan berbagi ilmu antar karyawan atau dengan atasan, dan sebagian karyawan mengikuti pelatihan secara mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan belum menjadi program yang terstruktur dalam perusahaan.

Selain itu, fokus pelatihan masih terbatas pada penguasaan Bahasa Inggris, sementara kebutuhan perusahaan justru lebih banyak pada peningkatan keterampilan teknis seperti digital marketing, penguasaan perangkat lunak, dan pengembangan aplikasi. Hal ini mengakibatkan pelatihan yang ada belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan peningkatan produktivitas.

**Tabel 1. 1 Pelatihan PT. Winosa Mitra Bharatadaja Tahun 2024**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Pelatihan	Keterangan
1	Juni	30	Bahasa Inggris	Meningkatkan kemampuan komunikasi
2	Juli	30	Bahasa Inggris	Meningkatkan kemampuan komunikasi
3	Agustus	30	Bahasa Inggris	Meningkatkan kemampuan komunikasi
4	September	30	Bahasa Inggris	Meningkatkan kemampuan komunikasi

5	Oktober	30	Bahasa Inggris	Meningkatkan kemampuan komunikasi
6	November	1	Pelatihan developer: Bahasa pemrograman	Fokus pada pengembangan aplikasi
		30	Bahasa Inggris	Meningkatkan kemampuan teknis
7	Desember	1	Pelatihan developer: Bahasa pemrograman	Fokus pada pengembangan aplikasi

*Sumber: PT. Winosa Mitra Bharatadajaya 2024*

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Winosa Mitra Bharatadajaya, pelatihan karyawan pada tahun 2024 sebagian besar difokuskan pada pelatihan Bahasa Inggris yang dilaksanakan secara rutin selama enam bulan berturut-turut, mulai dari bulan Juni hingga November dengan jumlah peserta 30 orang setiap bulannya. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi sekaligus mendukung kebutuhan kerja.

Selain itu, pada bulan November dilaksanakan pelatihan tambahan berupa bahasa pemrograman yang diikuti oleh satu orang karyawan, serta pada bulan Desember kembali dilaksanakan pelatihan pemrograman dengan fokus pada pengembangan aplikasi. Pelatihan pemrograman ini bersifat *by request*, sehingga hanya diikuti oleh karyawan tertentu yang membutuhkan.

Secara umum, pelaksanaan pelatihan di PT. Winosa Mitra Bharatadajaya pada tahun 2024 masih terbatas dari segi pemerataan, jumlah peserta, serta keberlanjutan. Hal ini menunjukkan perlunya perencanaan pelatihan yang lebih sistematis, menyeluruh, dan berbasis kebutuhan agar peningkatan kompetensi dapat dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Selain pelatihan, kompetensi karyawan memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan produktivitas. Kompetensi mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika kompetensi karyawan rendah, hal tersebut dapat menghambat pencapaian kinerja optimal dan menurunkan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Winosa Mitra Bharatadjaya, masih terdapat beberapa permasalahan terkait kompetensi karyawan. Pada bagian pemasaran, strategi yang digunakan masih bersifat konvensional dan belum sepenuhnya menguasai digital marketing seperti SEO, iklan online, maupun pemanfaatan media sosial, sehingga kegiatan pemasaran belum berjalan maksimal. Selain itu, kualitas hasil kerja juga mengalami penurunan yang ditunjukkan dengan meningkatnya tingkat error dalam penyelesaian pekerjaan akibat kurangnya ketelitian dan keterampilan karyawan. Produktivitas kerja pun terdampak, karena pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu singkat justru membutuhkan waktu lebih lama. Bahkan, pencapaian target kerja sering kali tidak tercapai karena karyawan belum memahami cara kerja yang lebih efisien.

Menurut (Ahwan, 2023:76) Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran sepanjang hayat. Menurut (Nugroho et al., 2021:152), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut. Menurut Chindi Ellionora Tamba, Mansur Tanjung, dan Yacub Hutabarat (2022), Kompetensi adalah pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Setelah dilakukan wawancara dengan HRD PT. Winosa Mitra Bharatadjaya, ditemukan bahwa kompetensi karyawan belum sepenuhnya memadai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja yang diperlukan untuk mendukung

pencapaian kinerja perusahaan. Kondisi ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan menurunkan produktivitas kerja, sehingga hasil yang dicapai belum optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Dengan demikian, rendahnya kompetensi dan terbatasnya efektivitas pelatihan menjadi permasalahan utama yang perlu ditangani secara serius oleh perusahaan. Apabila kondisi ini dibiarkan, maka akan semakin memperbesar kesenjangan antara target dan pencapaian, serta dapat menghambat keberlangsungan bisnis perusahaan di tengah persaingan industri digital yang semakin ketat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara efektivitas pelatihan, peningkatan kompetensi, dan produktivitas kerja. Minimnya pelatihan yang relevan akan menghambat peningkatan kompetensi, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara empiris sejauh mana pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 1. 2 Data Karyawan PT. Winosa Mitra Bharatadjaya**

No	Devisi	Jabatan	Jumlah	Total
1	Pimpinan	Direktur	1	1
2	Manajer	General Manager	1	2
		Project Manager	1	
3	HRD	HRD	2	2
4	Developer	Leader	1	12
		Staff Developer	11	
5	QA	Leader	1	6
		Staff QA	5	
6	UI/UX	Leader	1	5
		Staff UI/UX	4	
7	Marketing	Staff Marketing	5	5
8	Keamanan & Kebersihan	Staff	2	2

Total	35
-------	----

*Sumber: PT. Winosa Mitra Bharatadjaya 2025*

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Pada PT. Winosa Mitra Bharatadjaya di Bandar Lampung.** Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam bidang MSDM serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Winosa Mitra Bharatadjaya?
2. Apakah pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Winosa Mitra Bharatadjaya?
3. Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Winosa Mitra Bharatadjaya?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Winosa Mitra Bharatadjaya.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Winosa Mitra Bharatadjaya.
3. Mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Winosa Mitra Bharatadjaya.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan:  
Memberikan informasi dan masukan bagi manajemen PT. Winosa Mitra Bharatadjaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi.
2. Bagi Peneliti:  
Sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan, pengetahuan, dan kemampuan dalam mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi, dan produktivitas.
3. Bagi Akademisi dan Peneliti Lain:  
Sebagai referensi dan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini difokuskan pada di PT. Winosa Mitra Bharatadjaya yang beralamat di di Jalan Kartini No. 40, Tanjung Karang Pusat 35116, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman pembaca, sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

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

Menyajikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Menguraikan teori-teori yang relevan terkait dengan Work From Home, produktivitas karyawan, serta penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik ini.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data dan membahas temuan-temuan yang ada.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.