BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, sehingga mampu bertahan dalam dunia persaingan bisnis yang semakin ketat, selain itu perusahaan harus bisa memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan sangat bergantung pada kemampuan kinerja karyawannya.

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang nantinya akan menjadi dasar penilaian atas tercapainya target dan tujuannya. Salah satu isu utama dalam sumber daya manusia adalah menentukan cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan upaya penyediaan program-program pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan.

Kinerja pada dasarnya ialah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan baik dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana

kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang di miliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et.al, 2020).

PT. Puji Surya Indah Banjarmasin merupakan salah satu cabang dari PT. Puji Surya Indah yang bergerak dalam bidang distributor makanan dan minuman kaleng. Dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, perusahaan harus memberikan arahan yang mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Berikut ini jumlah karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin.

Tabel 1.1
Data Karyawan
PT. Puji Surya Indah Banjarmasin

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
(1)	(2)	(3)
1.	<i>Branch Manager</i>	1
2.	<i>Sales Manager</i>	1
3.	<i>Sales Supervisor</i>	2
4.	Kepala Admin	1
5.	Kepala Gudang	1
6.	<i>Sales (Dalam Kota)</i>	4
7.	<i>Sales Horeka</i>	1
8.	<i>Sales (Luar Kota)</i>	5
9.	Kasir	1
10.	Admin Gudang	1
11.	<i>Admin Entry</i>	1
12.	<i>Admin Staff</i>	2
13.	<i>Helper Gudang</i>	8
14.	Sopir (Luar Kota)	7

(1)	(2)	(3)
15.	Sopir (Dalam Kota)	5
16.	<i>Helper Driver</i> (Luar Kota)	6
17.	<i>Helper Driver</i> (Dalam Kota)	7
18.	<i>Security</i>	4
	Jumlah	58

Sumber : PT. Puji Surya Indah Banjarmasin

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin berjumlah sebanyak 58 orang. Selain itu, tabel data di atas menunjukkan bahwa PT. Puji Surya Indah Banjarmasin mempunyai posisi jabatan yang beragam dengan bidang kerjanya masing-masing.

Demi keberlangsungan usahanya PT. Puji Surya Indah Banjarmasin memperhatikan kinerja para karyawan agar bisa bekerja dengan maksimal dan baik, maka dari itu perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan dengan cara mengandalkan para trainer di perusahaan itu sendiri. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mengenai pekerjaannya, menjadikan karyawan tersebut tidak bisa membeikan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan dirasa mampu menambah pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang sestimatis dan terarah untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap seseorang dalam suatu bidang tertentu. Pelatihan kerja merupakan proses perubahan secara sistematis perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi selain itu, pelatihan juga terkait dengan keahlian dan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaannya

(Abadi dan perkasa, 2020). Berikut ini jenis pelatihan yang pernah diadakan PT.

Puji Surya Indah Banjarmasin sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan Yang Pernah PT. Puji Surya Indah Banjarmasin Berikan Kepada Karyawan

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan	Keterangan
1.	Sales	10 orang	Karyawan
2.	Kepala Gudang	1 orang	Karyawan
3.	Admin Gudang	1 orang	Karyawan
4.	<i>Helper Driver</i>	11 orang	Karyawan
Jumlah		23 orang	Karyawan

Sumber : Branch Manager PT. Puji Surya Indah Banjarmasin 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan hanya berfokus dalam bidang-bidang tertentu saja. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu mengasah *skill* dan keterampilan karyawan. Jenis pelatihan yang sering dilakukan oleh perusahaan adalah bagian sales, kepala gudang, admin gudang dan *helper driver*, namun perusahaan hanya menekan pelatihan kepada bidang sales dikarenakan bidang ini membutuhkan *skill* dan keterampilan yang lebih untuk menganalisa dan berkumunikasi dengan konsumen dalam menawarkan produknya.

Berdasarkan hasil *interview* yang dilakukan peneliti kepada pimpinan PT. Puji Surya Indah Banjarmasin mengatakan bahwa program pelatihan yang sudah diberikan masih belum maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal itu dikarenakan program pelatihan tidak diberikan secara rutin dan tidak merata kepada seluruh karyawan sehingga menjadi penghambat karyawan untuk

memperoleh pengetahuan, wawasan dan keterampilan yang lebih baik untuk menjalankan pekerjaannya.

Pada beberapa penelitian manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikemukakan dari penelitian yang dilakukan oleh Rosiana dan Puji, (2020) yang berjudul “ Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta yang mengemukakan bahwa pelatihan akan memberikan dampak positif baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikan pelatihan kepada karyawan, bisa meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Apabila pemimpin bisa memberikan pelatihan yang tepat sasaran, maka akan berdampak positif terhadap kinerja para karyawan. Kesimpulan yang bisa di ambil adalah bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta.

Selain pelatihan, perusahaan juga harus memberikan motivasi kerja sebagai dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja keras dengan memberikan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Rutinitas pekerjaan seringkali membuat kejenuhan seorang karyawan sehingga dapat menurunkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Motivasi kerja yang telah diberikan oleh PT. Puji Surya Indah Banjarmasin kepada para karyawan adalah pemberian gaji sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) di Provinsi Kalimantan Selatan, fasilitas kantor yang memadai, tunjangan luar kota, bonus, jaminan hari tua, pemberian BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Menurut Rahman (2018), mengemukakan bahwa motivasi ialah suatu perangsang keinginan daya penggerak, kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para pimpinan, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, di dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin dalam konteks pemberian motivasi kerja, dirasa masih kurang adil karena ada perlakuan berbeda berdasarkan peningkatan karier pada karyawan, keberlangsungan sistem kekeluargaan dan kekerabatan dengan pimpinan membuat semangat karyawan menurun dalam meningkatkan produktivitas dan masih terdapat perbedaan antara jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan karyawan serta pemberian bonus juga belum rutin diberikan oleh perusahaan.

Dalam beberapa penelitian manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikemukakan dari penelitian yang dilakukan oleh Khomeiny, dkk., (2021) yang berjudul “ Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Mutilink Medan yang mengemukakan bahwa motivasi kerja akan meningkat apabila pimpinan memberikan motivasi seperti kenaikan gaji, promosi jabatan, dan pemberian semangat kerja sehingga dapat memicu karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Kesimpulan yang dapat di ambil adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan.

Pada kajian terdahulu penelitian Dede dan Firhana (2021), yang berjudul “Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pritho Jakarta Barat dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pritho Jakarta Barat.

Dari hasil penelitian yang berbeda-beda, maka peneliti termotivasi untuk meneliti kembali mengenai pelatihan dan motivasi kerja dengan melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek dan tahun penelitian yang berbeda.

Pelatihan dan motivasi kerja yang baik dan berkualitas pada diri karyawan akan menjadi penentu berhasil atau tidak dalam menjalankan yang tugas telah diberikan perusahaan, maka hal itu dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin ?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Guna mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin.
2. Guna mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin.
3. Guna mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya mengenai

pelatihan kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

2. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam usaha peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

2. Peneliti lain

Dapat dijadikan wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama ataupun dengan variabel yang berbeda.