

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen berperan penting bagi perusahaan guna membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Manajemen juga membantu perusahaan mengidentifikasi peluang dan ancaman, serta mengelola sumber daya dan waktu yang tersedia sebaik mungkin. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik, usaha besar bahkan usaha kecil pun membutuhkan suatu manajemen yang baik untuk memberikan pelayanan terbaik. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Urutan antara peningkatan produktivitas dan tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peningkatan Produktivitas: Ini adalah langkah awal di mana perusahaan berusaha untuk meningkatkan efisiensi operasionalnya.
2. Peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti:
 - a. Peningkatan teknologi dan otomatisasi.
 - b. Pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilan.
 - c. Optimalisasi proses produksi.
 - d. Pengurangan limbah dan biaya.
3. Pengurangan Biaya: Dengan meningkatnya produktivitas, perusahaan dapat memproduksi lebih banyak barang atau jasa dengan biaya yang lebih rendah. Hal ini dapat terjadi karena penggunaan sumber daya yang lebih efisien, yang pada gilirannya mengurangi biaya tetap dan variabel.
4. Peningkatan Kualitas: Peningkatan produktifitas sering kali juga disertai dengan peningkatan kualitas produk atau layanan. Produk yang berkualitas tinggi cenderung menarik lebih banyak pelanggan dan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan.
5. Peningkatan Penjualan: Dengan produk yang lebih baik dan biaya yang lebih rendah, perusahaan dapat menawarkan harga yang lebih kompetitif atau meningkatkan margin keuntungan. Hal ini dapat menarik lebih banyak pelanggan dan meningkatkan volume penjualan.

6. Peningkatan Laba: Semua faktor di atas berkontribusi pada peningkatan laba perusahaan. Dengan penjualan yang lebih tinggi dan biaya yang lebih rendah, laba bersih perusahaan akan meningkat.
7. Reinvestasi dan Pertumbuhan: Dengan laba yang meningkat, perusahaan dapat melakukan reinvestasi untuk pertumbuhan lebih lanjut, seperti pengembangan produk baru, ekspansi pasar, atau peningkatan infrastruktur.

Secara keseluruhan, urutan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas adalah langkah awal yang penting yang dapat memicu serangkaian efek positif yang akhirnya mengarah pada peningkatan laba perusahaan. Peningkatan produktivitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan. (Silaen, 2021:1).

Pada umumnya sering ditemukan kesenjangan didalam organisasi, seperti kebutuhan tenaga kerja yang diharapkan untuk posisinya dengan terbatasnya kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam merespon kebutuhan suatu organisasi tersebut. organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa definisi pelatihan kerja, yakni keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan ini, sangat penting mencari komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia tersebut. Kinerja merupakan capaian kerja yang diperoleh individu maupun golongan pegawai pada suatu perusahaan berdasarkan kewenangan serta beban dan tanggung jawab pribadi dalam rangka mencapai target perusahaan dengan cara yang sah, serta tidak bertentangan pada aturan hukum serta tidak berlawanan terhadap norma yang berlaku di masyarakat (Harsuko dalam Cori & Purnama, 2019).

Kinerja pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor ini dapat dilihat dari tabel 1.1. Pada minggu pertama hingga keempat kinerja karyawan PT. Eratel Prima ini

sedang dalam tahap sangat menurun ini dapat dilihat dari data bulan Februari pertanggal 01 sampai dengan 22 Februari minggu empat.

Tabel 1. 1 Data Hasil Pencapaian *Actual Call* SR Asmo Bogor

Minggu ke 1 sampai dengan ke 4 dibulan Februari 2025

Minggu	Target Penjualan(Rp)	Pencapaian Aktual(Rp)	Jumlah Call	Rata-Rata Penjualan per Call (Rp)	Tingkat Konversi(%)
1	50.000.000	48.000.000	100	480.000	48%
2	50.000.000	45.000.000	90	500.000	50%
3	50.000.000	40.000.000	80	500.000	45%
4	50.000.000	35.000.000	70	500.000	40%

Sumber : Data *weekly*, minggu pertama hingga minggu ke empat SR PT. Eratel Prima Asmo Bogor

Kesimpulannya, dari contoh di atas, terlihat bahwa tim sales rokok mengalami penurunan dalam pencapaian penjualan dari minggu ke minggu. Meskipun rata-rata penjualan per *call* tetap stabil, jumlah pencapaian aktual menurun, dan tingkat konversi juga menunjukkan tren negatif.

Dapat dilihat dari Tabel 1.1, penjualan diminggu empat ini tentu sangat menurun karena dihari terakhir pada minggu keempat di bulan Februari ini karyawan Pt. Eratel Prima belum ada yang mencapai targetnya. Lalu pemimpin perusahaan lekas mengadakan pelatihan kerja pada hari sabtu tanggal 22 Februari untuk menggali kemampuan serta pengetahuan karyawan agar saat bekerja menambah percaya dirinya dalam berjualan serta kinerja pada karyawan PT. Eratel Prima ini dibulan Februari dan seterusnya dapat mecapai targetnya.

Pada dasarnya karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki kualitas yang baik, menyelesaikan tugasnya sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan secara tepat waktu dengan kemampuan ide atau cara berfikir yang kreatif dan inovatif sehingga akan menjadi modal dalam seluruh karyawan untuk bekerja. Dengan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dan pekerjaan dengan sesuai dengan targetnya, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya. Namun pada kenyataannya dapat dilihat karyawan lebih cenderung mengerjakan tugas sesuai dengan rutinitasnya saja tanpa adanya suatu ide-ide yang kreatif yang dapat

dikembangkan dari pokok dan fungsinya. Hal ini disebabkan oleh lemahnya kemampuan kebanyakan karyawan untuk menganalisa permasalahan dan kegiatan apa yang dapat dikembangkan untuk pokok dan fungsinya.

Selain pelatihan kerja ada hal lagi yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, terdapat faktor lain yaitu motivasi kerja. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya agar mereka memiliki kinerja yang baik secara terus menerus, misalnya dengan memberi penghargaan atau mengenakan sanksi (Kaengke, dkk 2018). Motivasi kerja yang baik juga perlu didukung dengan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, karena fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dan penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.

Berdasarkan penelitian terdahulu Penelitian Abdulkarim (2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palangkaraya, menyatakan bahwa kemampuan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palangkaraya.

Berdasarkan kejadian masalah yang ada, teori yang dikemukakan dan penelitian sebelumnya, maka alasan tersebut yang mendasari dilakukan penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja,dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor Jawa Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

2. Pelatihan yang jarang diadakan atau dilakukan oleh perusahaan serta kurangnya evaluasi yang diadakan oleh perusahaan pada karyawan.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan kurang fokus dan kurang bersemangat dalam mencapai target yang telah diberikan.
4. Kinerja karyawan yang kurang optimal seperti yang tertera pada data dan hasil pencapaian yang masih terlihat jauh dari target yang telah diberikan.

1.3 Pembatasan Masalah

1. Responden yang diteliti adalah bagian dari karyawan atau staf yang telah mengikuti pelatihan dari PT. Eratel Prima Asmo Bogor Jawa Barat.
2. Penelitian ini dibatasi hanya sesuai dengan variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor Jawa Barat.

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor?
2. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan dan jelas pada kinerja karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja pada kinerja karyawan Pt. Eratel Prima Asmo Bogor Jawa Barat.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan Pt. Eratel Prima Asmo Bogor Jawa Barat.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan pada kinerja karyawan Pt. Eratel Prima Asmo Bogor Jawa Barat.

1.6 Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan dan catatan bagi suatu perusahaan ingin mengetahui apa saja yang perlu diperhatikan dan dilakukan juga dikembangkan agar perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan tepat juga tidak membosankan.

2. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan karyawan atau seluruh sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, serta pengetahuan agar dapat berfikir secara logis juga sistematis.

3. Manfaat Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti-peneliti yang lainnya jika ingin atau berminat untuk melakukan penelitian dibidang yang sama yaitu Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut penelitian ini, maka penulis menguraikan kerangka penelitian yang memuat beberapa hal seperti :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri oleh penulis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian oleh penulis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan Teknik analisis data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian oleh penulis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini yang dikembangkan kembali oleh penulis.