

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) telah diakui sebagai aset strategis dan keunggulan kompetitif utama bagi setiap organisasi. Kinerja organisasi, baik dalam sektor manufaktur, jasa, maupun perdagangan seperti produk makanan kesehatan (misalnya Sari Kurma), sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas karyawannya. Menurut Busono dalam (Selviyanti et al., 2023) kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai persyaratan pekerjaan, dimana sebuah target pekerjaan dapat terselesaikan di waktu yang tepat sehingga sesuai dengan etika moral perusahaan. kemudian, kinerja karyawan menurut Andayani & Hirawati (Andayani & Hirawati, 2021) dalam (Selviyanti et al., 2023) adalah pencapaian hasil kerja karyawan yang diberikan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian, dan waktu yang dinilai dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu. Tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diketahui melalui kinerjanya. Kinerja memiliki hubungan kausal dengan kompetensi (Rahinnaya & Surya Perdhana, 2016) dalam (Selviyanti et al., 2023).

Selanjutnya kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja yang berkelanjutan adalah kunci untuk mencapai tujuan bisnis, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, Karyawan harus berinvestasi pada tiga pilar utama yang saling terkait, yaitu dengan pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya saat ini dengan lebih baik. Sementara itu, Pengembangan Karyawan berfokus pada kapabilitas masa depan, mempersiapkan karyawan untuk

tantangan yang lebih besar, dan mendukung jalur karir jangka panjang. Investasi dalam program ini tidak hanya menutup *skill gap* (kesenjangan keterampilan) tetapi juga menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap Karyawan. Selanjutnya motivasi kerja dapat dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Keterampilan dan pengetahuan (hasil pelatihan) tidak akan menghasilkan kinerja maksimal tanpa adanya motivasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan inisiatif melampaui standar minimal. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik (datang dari diri sendiri, seperti kepuasan kerja) maupun ekstrinsik (datang dari luar, seperti kompensasi dan pengakuan), terbukti secara empiris berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan penurunan tingkat absensi.

Sari Kurma Al Jazira merupakan salah satu merek yang bergerak di bidang produk makanan kesehatan, khususnya sari kurma, yang menghadapi dinamika pasar yang unik. Keberhasilan kinerja karyawan di Sari Kurma Al Jazira tidak hanya diukur dari kualitas bahan baku dan proses produksinya, tetapi juga dari efektivitas tim penjualan, distribusi, dan administrasi yang semuanya ditentukan oleh kinerja karyawan, selanjutnya motivasi juga sangat bergantung pada *effort* dan inisiatif karyawan dalam mencapai target penjualan dan mempertahankan citra merek. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa motivasi kerja karyawan senantiasa berada pada level tinggi, didukung oleh sistem *reward* dan budaya kerja yang positif. Sari Kurma Al Jazira menghadapi tantangan untuk memastikan semua karyawannya memiliki kompetensi yang relevan dengan perkembangan produk dan strategi pemasaran. Hal ini memerlukan program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, mulai dari *product knowledge* hingga keahlian *soft skill* seperti negosiasi dan *problem-solving*. Berdasarkan hal tersebut Sari Kurma Al Jazira telah melakukan program pelatihan “Sistem Jaminan Produk Halal” pada tanggal 9 juli 2025 dengan tujuan pelatihan untuk peserta mengetahui dan memahami kriteria SJPH sesuai dengan persyaratan halal oleh *trainer* Ibu Nabila dan pelatihan “Cara Pembuatan Obat Yang Baik Dan Cara Pembuatan Obat Tradisional Yang Baik”

pada tanggal 11 juli 2025 oleh *trainer* Bapak Adam Reynaldi. Berikut ini tabel hasil rekapitulasi di sajikan dalam tabel 1.1 dan tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Pelatihan Sistem Jaminan Produk Halal

Status Peserta	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Keterangan
Lulus	70	74.47%	Memenuhi syarat
Tidak lulus	19	20.21%	Tidak memenuhi syarat skor minimum
Tidak hadir	5	5.32%	Absen tanpa keterangan
Total	94	100%	

Sumber: Sari Kurma Al Jazira

Berdasarkan tabel 1.1 hasil rekapitulasi, mayoritas peserta menunjukkan penguasaan materi yang baik, di mana sebanyak 70 orang atau sekitar 74,47% dinyatakan lulus dan memenuhi syarat. Hal ini mencerminkan efektivitas metode penyampaian materi oleh instruktur serta keseriusan sebagian besar peserta dalam mengikuti pelatihan. Meskipun tingkat kelulusan cukup tinggi, masih terdapat tantangan berupa 19 orang peserta (20,21%) yang tidak berhasil mencapai skor minimum yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan adanya variasi dalam daya serap materi yang memerlukan perhatian lebih lanjut melalui sesi remedial atau pembinaan khusus. Selain itu, tercatat pula tingkat ketidakhadiran sebesar 5,32% (5 orang) tanpa keterangan maka dari itu perusahaan perlu mengambil langkah proaktif dengan menjadwalkan ulang pelatihan bagi peserta yang absen dan memberikan evaluasi tambahan bagi peserta yang belum lulus. Langkah ini krusial dilakukan guna menjamin bahwa seluruh tim memiliki standar pengetahuan yang seragam dalam menjaga kepercayaan konsumen terhadap produk Sari Kurma Al Jazira. Selanjutnya dalam rangka menyamakan standar kompetensi seluruh staf produksi dan penjaminan mutu, dilakukan serangkaian pelatihan Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) dan Cara Pembuatan Obat Tradisional yang Baik (CPOTB) digambarkan melalui rekapitulasi hasil evaluasi pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Hasil Pelatihan Cara Pembuatan Obat yang Baik dan Cara Pembuatan Obat Tradisional yang Baik

Status Peserta	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Keterangan
Lulus	76	80.85%	Memenuhi syarat
Tidak lulus	8	8.51%	Tidak memenuhi syarat skor minimum
Tidak hadir	10	10.64%	Absen tanpa keterangan
Total	94	100%	

Sumber: Sari Kurma Al Jazira

Berdasarkan tabel 1.2 mayoritas peserta menunjukkan tingkat pemahaman yang sangat signifikan terhadap materi yang disampaikan. Tercatat sebanyak 76 orang (80,85%) peserta dinyatakan Lulus dengan kategori memenuhi syarat kualifikasi. Tingginya angka kelulusan ini merefleksikan efektivitas metodologi pelatihan serta kapabilitas peserta dalam menyerap parameter teknis terkait CPOB dan CPOTB. Hasil ini menjadi fondasi kuat bagi Sari Kurma Al Jazira dalam memitigasi risiko kontaminasi dan kesalahan prosedur dalam proses produksi. Meskipun tingkat keberhasilan secara umum tergolong tinggi, terdapat 8 orang (8,51%) peserta yang dinyatakan Tidak Lulus akibat belum memenuhi ambang batas skor minimum yang ditetapkan Sari Kurma Al Jazira. Hal tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi spesifik yang memerlukan perhatian melalui evaluasi ulang atau program pembinaan intensif. Di sisi lain, tercatat tingkat ketidakhadiran sebesar 10,64% (10 orang) tanpa keterangan maka dari itu Sari Kurma Al Jazira direkomendasikan untuk segera melakukan sesi pelatihan susulan bagi peserta yang absen dan memberikan program remedial bagi peserta yang belum mencapai nilai minimum. Langkah korektif ini esensial untuk memastikan bahwa seluruh personel yang terlibat dalam proses manufaktur memiliki kompetensi yang seragam dan sesuai dengan standar regulasi yang berlaku. Pentingnya efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan di Sari Kurma Al Jazira berakar pada perlunya memvalidasi investasi sumber daya manusia terhadap peningkatan kompetensi substantif dan kapabilitas manajerial yang berdampak langsung pada optimalisasi kinerja karyawan serta retensi talenta strategis di perusahaan tersebut. Selanjutnya peningkatan motivasi kerja bagi seluruh staf Sari Kurma Al Jazira melalui pelatihan menjadi tindakan produktif

yang konsisten, inovatif, dan selaras dengan tujuan organisasional. Dengan demikian, integrasi sistematis antara pelatihan yang terukur, pengembangan karier yang terstruktur, dan peningkatan motivasi secara signifikan mendorong akselerasi kinerja karyawan dan perusahaan Sari Kurma Al Jazira secara komprehensif. Oleh karena itu dari masalah yang telah dijelaskan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Analisis Efektivitas Program Pelatihan, Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Program pelatihan yang telah dijalankan perlu dievaluasi lebih lanjut efektivitasnya dalam mentransformasi pengetahuan menjadi peningkatan kinerja nyata di lapangan.
2. Terdapat 20,21% peserta pada pelatihan SJPH dan 8,51% pada pelatihan CPOB/CPOTB yang belum memenuhi standar skor minimum. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan belum sepenuhnya efektif menjangkau seluruh lapisan karyawan.
3. Karyawan yang kurang dilibatkan dalam proses operasional mengakibatkan rasa memiliki itu kurang terasa, terlihat dari karyawan yang kurang peka terhadap proses operasional.
4. Pengembangan karyawan diberikan oleh Karyawan kurang transparan sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan yang mengakibatkan berkurangnya kinerja Karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan sekian banyak identifikasi masalah maka penulis hanya membatasi permasalahannya agar data dan informasi yang diperlukan mudah untuk diolah dan dianalisis berikut ini pembatas masalah penelitian ini:

1. Penelitian ini membahas tentang Kinerja karyawan di Sari Kurma Ajazira. Fokus penelitian pada Efektivitas Program Pelatihan, Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira.
2. Responden yang menjadi sampel penelitian adalah sebagian karyawan Sari Kurma Al Jazira. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survey secara langsung ke karyawan Sari Kurma Al Jazira.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara parsial Efektivitas Program Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira.?
2. Apakah secara parsial Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira.?
3. Apakah secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira.?
4. Apakah secara simultan Penerapan Efektivitas Program Pelatihan, Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira.?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri lebih satu variable dengan total 3 variabel, maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui kesenjangan (gap) yang terjadi antara fakta atau kondisi permasalahan yang ada di Karyawan Sari Kurma Al Jazira dan menganalisis keterikatan di antara variabel indenpenden/bebas yang dinyatakan dalam variabel (X) Penerapan Efektivitas Program Pelatihan, Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen/terikat yang dinyatakan dalam variabel (Y) Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira, serta menyimpulkan dan memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya masalah.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penulisan makalah ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara parsial Efektivitas Program Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira.
2. Untuk menganalisis secara parsial Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira.
3. Untuk menganalisis secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira.
4. Untuk menganalisis secara simultan Efektivitas Program Pelatihan, Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sari Kurma Al Jazira.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dengan sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan
 - a. Memberikan informasi kepada Sari Kurma Al Jazira mengenai penerapan Efektivitas Program Pelatihan, Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
 - b. Menambah pengetahuan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah untuk memperluas wawasan penulis khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia Sari Kurma Al Jazira dan agar bisa dapat di implementasikan dalam bisnis atau usaha yang lainnya.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau masukan bagi penelitian dimasa yang akan datang dan menambah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut penelitian ini, maka materi dalam skripsi ini dikelompokkan menjadi subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II KAJIAN PUSTAKA

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

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.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap berbagai fenomena dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan hasil akhir penelitian ini dan saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.