

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi sumber daya manusia sangat penting, Menurut Sinambela (2021:3), SDM saat ini terus diposisikan sebagai sumber daya yang melebihi sumber daya lainnya, manusia sebagai pelaku utama yang bisa menggerakkan sumber daya lainnya, serta menjadi aset perusahaan yang tidak ternilai, gambaran tersebut menunjukkan Perusahaan bergantung pada peran SDM, sumber daya manusia akan menjadi pelaku, pengelola dan penggerak sumber daya lain oleh karena itu sumber daya manusia haruslah berkualitas sehingga dapat mengelola dan melakukan pemanfaatan sumber daya lain dengan optimal hal ini tentu saja harus diikuti dengan kompetensi itulah sebabnya, sumber daya manusia harus menjadi perhatian, dan menjadi fokus dalam Perusahaan (Sinambela, 2021:3).

Manusia memiliki andil dalam tercapainya tujuan Perusahaan dalam pencapaian target dan tujuan Perusahaan seluruh sumber daya manusia harus memiliki keteraturan sedemikian rupa melalui manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga memiliki motivasi untuk bekerja serta memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang kompeten serta dapat mengikuti perkembangan. Pencapaian tujuan organisasi atau Perusahaan dapat dilihat dari *performance* karyawannya (Kasmir, 2022:3).

Dapat kita ketahui bahwa Perusahaan tidak hanya bergerak dalam bidang jasa, melainkan juga ada di dalam bidang manufaktur. Pada sektor manufaktur sendiri salah satunya terdapat pada bidang farmasi yang tentunya sudah dikenal oleh kita semua dan tidak asing lagi di telinga kita. Berbagai jenis industri farmasi di seluruh Indonesia, dengan produksi berbagai obat-obatan serta Nutrisi Kesehatan yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan Nutrisi harian bagi semua konsumen PT. SA merupakan bagian dari PT. KA, Tbk, Menurut Presiden Direktur KA dalam wawancara tanggal 13 Februari 2024, Menyatakan bahwa KA merupakan Salah satu Perusahaan terkemuka, baik skala nasional maupun internasional. Dalam perkembangan bisnisnya PT. SA terus melakukan inovasi.

Industri Nutrisi Indonesia sedang bertumbuh 5-7% setiap tahunnya dunia Kesehatan menjadi sektor bisnis yang mengalami peningkatan cukup signifikan Anies (2021:6) dan KA selama pandemi dan post pandemi berusaha untuk *stay relevan* dengan pelanggannya yang saat ini memiliki *omnichannel behavior* yaitu *online* dan *offline*, untuk terus mengikuti dinamika pasar, inovasi dalam aspek KA selama pandemi diperluas tidak hanya dengan aspek produk saja namun juga aspek komunikasi dan edukasi pada channel yang dikunjungi oleh pelanggan. Sejalan dengan kesadaran Masyarakat yang tumbuh berkaitan dengan imunitas dan Kesehatan KA sebagai produksi Nutrisi melakukan edukasi yang akan menambah pengetahuan pelanggan tentang produk serta penyediaan produk. Eksploitasi dan Eksplorasi dilakukan oleh KA sebagai Perusahaan yang bertekad memberikan Solusi Nutrisi Masyarakat serta untuk menambah *source of growth* KAonal. Hal ini dilakukan dengan maintain produk *leadership* dan inovasi *new produk affordable* sehingga lebih dapat di jangkau oleh Masyarakat di seluruh tahap kehidupan. Terdapat 3 hal terkait KA yaitu *function, medical, teknologi* yang menjadi fundamental KAonals untuk berinovasi situasi setelah pandemi misalnya salah satu channel menjadi penting dalam hal ini Medical channel yang menjadi sasaran inovasi, agar bisa lebih adaptif dan luas sehingga *stay relevan* dan *impactfull* terhadap konsumen mendapatkan kepercayaan terhadap produk.

Dalam dunia industri farmasi tentunya masing – masing memiliki kriteria yang harus dimiliki karyawan yang akan bekerja pada farmasi tersebut. Begitu pula pada PT. SA khususnya pada Department Me yang saat ini menjadi sasaran inovasi harus bisa sejalan dengan tujuan Perusahaan untuk memberikan edukasi dan layanan yang baik terhadap pelanggan dengan melakukan integrasi dan komunikasi aktif terhadap *Health Care Personal* dan *Health Care Institution* dengan munculnya produk inovasi baru yang diharapkan menjadi Solusi Nutrisi Masyarakat serta *source of growth* KA, Medical Channel diharapkan dapat menjangkau luas edukasi dan pengetahuan tentang produk dilanjutkan dengan menjalin *relationship* yang baik dalam dunia medis sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai sebagai *Market Leader* dalam dunia *consumer good*.

Dalam menjalankan kegiatan operasional PT. SA tentu saja memerlukan karyawan yang dapat melakukan pekerjaan secara benar, memiliki motivasi dan tetap semangat menjalankan pekerjaannya. Dan yang lebih utama lagi karyawan yang bertanggung jawab dan dapat mengendalikan diri untuk menghindari dari penyimpangan. Pemanfaatan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik, seluruh proses yang meliputi perencanaan, penggerakan, pengorganisasian serta pengarahan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan. Departement Me di PT. SA telah melakukan strategi yang di tetapkan oleh kantor pusat.Namun demikian hasilnya masih belum merata di rasakan di seluruh cabang.

Table 1.1 Data Pencapaian Tahun 2022 - 2023 (Dalam Presentase)

MAE CODE	PENCAPAIAN		GROWTH 2023
	2022	2023	
SDM26	77%	138%	47%
SDM28	135%	145%	44%
SDM01	78%	127%	35%
SDM25	109%	148%	32%
SDM06	118%	122%	30%
SDM12	104%	120%	27%
SDM18	107%	115%	20%
SDM21	120%	112%	16%
SDM16	99%	105%	14%
SDM23	71%	109%	14%
SDM17	91%	100%	11%
SDM15	158%	132%	4%
SDM34	0%	582%	-1%
SDM32	130%	76%	-1%
SDM31	244%	88%	-1%

SDM09	86%	81%	-3%
SDM10	107%	84%	-4%
SDM04	114%	80%	-10%
SDM02	141%	107%	-11%
SDM05	89%	62%	-12%
SDM24	201%	96%	-16%
SDM20	119%	83%	-18%
SDM03	34%	37%	-26%
SDM11	88%	61%	-30%
SDM30	84%	63%	-35%
SDM07	101%	87%	-50%
RATA-RATA	108%	118%	3%

Sumber: PT. SA (2022 - 2023), hasil penjualan tidak dipublikasikan

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 di atas bahwa terdapat hasil pencapaian kurang dari standar pencapaian yang diinginkan yaitu $>100\%$ serta *growth* yang diharapkan yaitu $>20\%$, untuk kode MAE yang ada di bawah standar lebih banyak dari pada yang masuk kepada standar yang diinginkan, Guna memperoleh faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SA maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Me di PT. SA.**

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya pelatihan – pelatihan yang di perlukan pada operasional berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. SA.

2. Tidak adanya mekanisme evaluasi yang baik untuk mengukur seberapa efektif pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Beban Kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SA.
4. Beban Kerja Tidak Seimbang Ketidakseimbangan distribusi pekerjaan di antara pegawai menyebabkan sebagian pegawai kelebihan beban sementara yang lain kurang.
5. Lingkungan kerja yang kurang optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. SA.
6. Kepuasan dan Motivasi Kerja Rendah, Jika lingkungan kerja tidak mendorong motivasi dan kepuasan, pegawai mungkin tidak memiliki dorongan untuk memberikan kinerja yang optimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada pada PT. SA menunjukkan ada beberapa permasalahan yang harus diteliti. Untuk mencegah penelitian menjadi lebih luas, penulis membatasi masalah menjadi lebih rinci dan jelas dalam tujuan pemecahan. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh pelatihan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di departemen *me* /PT. SA.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *department me* PT. SA?
2. Apakah secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *department me* PT. SA ?
3. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *department me* PT. SA ?
4. Apakah secara simultan pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *departement*

me PT. SA ?

E. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *departemen me PT. SA*.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *department me PT. SA*.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *departement me PT. SA*.
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan apakah pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *departement me PT. SA*.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti
Peneliti berharap dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisa masalah kemudian mengambil Keputusan dan kesimpulan.
2. Manfaat bagi Perusahaan
Peneliti berharap hasil penelitian bisa di jadikan sebagai pertimbangan juga bahan masukan bagi Perusahaan dalam menentukan Langkah yang akan di ambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan pelatihan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Manfaat bagi kampus
Peneliti berharap hasil penelitian dapat di jadikan sumber bacaan khususnya mengenai pelatihan, beban kerja dan lingkungan kerja dalam suatu Perusahaan dan juga sebagai referensi dalam menambah ilmu pengetahuan sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa 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 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan 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 DAN PEMBAHASAN

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

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

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

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian