

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat pengaruh terhadap kinerja (*Performance*) adalah hasil yang optimal menurut bangun (2012:231) persyaratan pekerjaan (*Job Requirements*) dari teori tersebut dapat diartikan bahwa didukung dan dipengaruhi oleh Tindakan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2018;10) “evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerja karyawan dan kinerja organisasi” dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Kinerja yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerja dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan atau mempunyai disiplin yang baik, kinerja karyawan yang baik dapat diperlihatkan juga dari tercapainya target barang dan tetapan waktu barang

PT Utama Bumi Niaga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Alat Tulis Kantor (ATK). Dimana hasil jualan yang dihasilkan oleh berbagai pilihan barang dari kualitas ,berdasarkan pengamatan penulisan saat observasi di perusahaan ini diketahui bahwa kualitas kinerja yang merupakan jantung perusahaan mengalami naik turun setiap bulanya. Sebagai perusahaan barang kinerja karyawan pada PT Utama Bumi Niaga adalah target output maupun kualitas produksi yang dihasilkan. Hal ini terlihat dari beberapa tugas belum terselesaikan sesuai jadwal yang ditentukan. Produk barang yang seharusnya tepat waktu tidak dapat dijalankan dengan baik oleh karyawannya sehingga membuat barang pesanan

konsumen tidak dapat dikirim sesuai jadwal yang telah ditentukan et al., (2022:31).

Pelatihan kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara melaksanakannya, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan observasi penulis, permasalahan penilaian hasil Penelitian kerja yang sesuai indikator terjadi di PT Utama Bumi Niaga terjadinya belum mencapai target. Berikut data penilaian hasil kerja PT Utama Bumi Niaga yang disajikan dalam bentuk tabel 1.1

Tabel 1.1 Rata-Rata Penilaian kinerja Kerja Periode 2026

Perilaku Kerja	Nilai		Keterangan
	Target %	Realisasi %	
Kuantitas Kerja	80	72,80	Tidak Terpenuhi
Kualitas Kerja	80	68,75	Tidak Terpenuhi
Ketepatan waktu	80	72,59	Tidak Terpenuhi
Efektivitas	80	71,83	Tidak Terpenuhi
Rata-rata nilai perilaku kerja		71,49	
HASIL KERJA			
Kuantitas Kerja	80	73,5	Tidak Terpenuhi
Kualitas Kerja	80	70	Tidak Terpenuhi
Ketepatan waktu	80	70,15	Tidak Terpenuhi
Rata-rata hasil kerja		71,22	

Sumber :Data internal PT Utama Bumi Niaga, 2026

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa persentase hasil penilaian pelatihan kerja karyawan PT Utama Bumi belum mencapai standar nilai target perusahaan. Nilai rata-rata perilaku kerja sebesar 71,49% dan nilai-nilai hasil kerja 71,22% dengan standar penilaian kerja cukup. Standar nilai kerja dimulai angka 91-100 kategorikan sangat baik, angka 80-90 kategori baik, 70-90 kategori cukup, angka 61-69 kategori kurang dan 60< kategori buruk. Hal ini menunjukkan bahwa ada masalah kinerja kerja, yang menyebabkan karyawan kurang efektif dalam menyelesaikan tugas mereka dan berdampak buruk pada karyawan.

Berdasarkan observasi dengan beberapa karyawan di PT Utama Bumi Niaga yaitu adanya beberapa masalah terkait dengan karyawan yang kurang produktif, seperti para karyawan belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan kinerja yang ditentukan karena kurangnya pelatihan sehingga karyawan tersebut menjadikan kurangnya efektivitas dan perusahaan tidak melakukan pelatihan sebelum melaksanakan pekerjaan, hal tersebut menjadikan antar karyawan mengalami kurangnya pelatihan sehingga membuat kinerja karyawan yg menurun. Peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner yang sesuai dengan indikator mengenai kinerja karyawan kepada karyawan PT Utama Bumi Niaga. Hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei kinerja Karyawan Pada Tahun 2026 di
PT Utama Bumi Niaga

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya mampu mencapai target sesuai beban volume yang ditetapkan	35%	65%
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan berupa hasil yang baik	45%	55%

no	Pernyataan	Ya	Tidak
3.	Saya mampu menyelesaikan lebih dari dari satu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan	30%	70%
4.	Saya mampu mengerjakan dengan baik dan mengikuti standar waktu ditetapkan	60%	40%
5	Saya memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan kualitas kinerja	40%	60%
Jumlah Responden		30	

Sumber :Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti ke 30 karyawan PT Utama Bumi Niaga dapat dilihat 30% responden yang menyatakan mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, sedangkan 70% responden tidak mampu. Hal ini menandakan kesulitan dalam multitasking atau dalam mengelola beberapa tugas sekaligus, yang bisa menjadi tanda perlu adanya pelatihan diprioritaskan dan kinerja kerja. Hal ini menandakan kesulitan dalam multitasking atau dalam mengelola beberapa tugas sekaligus, yang bisa menjadi tanda perlu adanya pelatihan manajemen prioritas dan efisiensi kerja.

Dengan demikian hasil ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam hal pengelolaan beban kerja dan kemampuan multitasking, baik melalui pelatihan maupun evaluasi sistem kerja yang ada.

Peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner yang sesuai dengan indikator mengenai kinerja karyawan pada karyawan PT Utama Bumi Niaga. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Patihan kerja Pada Tahun 2026
PT Utama Bumi Niaga

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Pelatihan yang saya dapat membantu saya meningkatkan kinerja untuk Perusahaan	45%	55%
2.	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan	55%	45%
3.	Materi yang diberikan dalam pelatihan memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan	55%	45%
4.	Metode yang digunakan dalam penelitian mempermudah saya pekerjaan dilapangan	35%	65%
5.	Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai	30%	70%
Jumlah Responden		30	

Sumber :Data diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti ke 30 karyawan PT Utama Bumi Niaga dapat dilihat 30 responden yang merasa pelatihan membantu meningkatkan kinerja yang telah ditentukan, sedangkan 55% merasa tidak mampu. Ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden menghadapi kesulitan dalam kerja secara efisien tanpa melewati batas yang diberikan. Kemungkinan penyebabnya bisa terkait kurang pelatihan kerja bahwa karyawan menjadi kurang dalam bekerja. Dengan demikian hasil ini menunjukkan perlunya diharapkan lebih banyak karyawan yang merasa nyaman dan mampu kinerja karyawan dengan jelas dan efektif, sehingga dapat berkontribusi lebih baik dalam lingkungan kerja. Menurut Danang (2021:69) mengenai kinerja adalah proses dimana individu, kelompok atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk terhadap orang lain, kelompok atau organisasi. Menurut penelitian terdahulu Robert

(2020:17) menyatakan kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Pengembangan (SDM) pada Tahun 2026 di
PT Utama Bumi Niaga

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya merasa Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil kepada semua karyawan	30%	70%
2.	saya memahami tujuan dari program rotasi kerja perusahaan	40%	60%
3.	Saya mampu menerapkan pengetahuan dari pelatihan lanjutan ditempat kerja	70%	30%
4.	Saya merasa organisasi mendukung rencana karier saya	35%	65%
5.	Durasi dan metode <i>coaching</i> sudah sesuai dengan kebutuhan saya	40%	60%
Jumlah Responden		30	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti ke 30 karyawan PT Utama Bumi Niaga dapat dilihat 30 responden yang merasa mendapatkan kesempatan promosi yang adil kepada karyawan dalam perusahaan, sedangkan 70% merasa tidak mendapatkan penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kurang dihargai atas pencapaian mereka. Kurangnya penghargaan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Dengan demikian hasil ini menunjukkan perlunya organisasi perlu memperbaiki sistem penghargaan untuk memastikan bahwa karyawan yang mencapai target mendapatkan pengakuan yang layak.

Berikut ini merupakan tabel 1.5 data pelatihan untuk karyawan baru pada

PT Utama Bumi Niaga pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5
Data materi pelatihan PT. Utama Bumi Niaga

Bagian	Tempat	Waktu	Jenis Pelatihan	Manfaat Pelatihan
Seluruh Karyawan	Perusahaan	3 Hari	Orientasi	Pengenalan tempat kerja agar pegawai bisa beradaptasi dan berinteraksi sehingga mampu memahami visi dan misi perusahaan.
		3 Hari	Evaluasi Pemadaman Kebakaran dan penggunaan alat api ringan (APAR)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memahami cara penanggulangan kebakaran di area kerja. 2. Karyawan dapat menggunakan alat pemadam api ringan (APAR) bila terjadi kebakaran di area kerja
		3 Hari	Softskill	Kemampuan komunikasi, bekerjasama dengan tim dan dapat menghasilkan inovasi dan kreatif di

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan observasi mengenai pelatihan yang terjadi pada PT Utama Bumi niaga, diketahui bahwa pelatihan kerja terjadi belum berjalan dengan baik, karena para karyawan yang mengikuti pelatihan kerja kurang memperhatikan

materi yang diberikan, diketahui dari implementasi yang tidak sesuai dengan materi yang diberikan, dan instruktur dari pelatihan tersebut belum memenuhi syarat atau kualifikasi, karena pelatihan dilakukan oleh semua karyawan dari instruktur yang didatangkan dari luar, sehingga kegiatan pelatihan kerja pun berjalan dengan baik dalam penjelasan Veithzal Rivai (2010;225-226) “dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur peserta materi metode tujuan pelatihan dan pengembang Sumber daya manusia” seperti yang kita ketahui bahwa pelatihan kerja yang dilaksanakan di sebuah perusahaan bersifat wajib dimana pelatihan kerja ini harus diikuti oleh semua karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diharapkan dengan adanya pelatihan kerja karyawan dapat bekerja secara maksimal tidak hanya itu kinerja karyawan pada PT Utama Bumi Niaga memiliki beberapa masalah.kurangnya pengetahuan program-program komputer menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu ketidak ketenangan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito dalam Sunyoto (2015;38) pengembangan SDM adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh karyawan sehingga menyebabkan ketidaknyaman karyawan yang sedang bekerja dan menjadikan pekerjaan tidak maksimal karena pengembangan SDM yang nyaman juga sangat berpengaruh bagi karyawan yang sedang bekerja.

Oleh karena itu dirasa perlu untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang **“Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Utama Bumi Niaga.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi ruang lingkup permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Pada PT Utama Bumi Niaga
2. Apakah pengembana sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Utama Bumi Niaga

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembana sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Utama Bumi Niaga
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karyawan Pada PT Utama Bumi Niaga

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan– kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian–penelitian selanjutnya dan memberikan masukan bagi kalangan civitas akademika khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Umum

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk pembelajaran dan penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan lain yang sedang menghadapi permasalahan yang sama.

1.5 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Agar peneliti ini lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan masalah serta tujuan peneliti. Maka penulis membatasi ruang lingkup masalah yaitu sebagai berikut:

1. Permasalahan difokuskan pada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan berjumlah 30 karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan di PT Utama Bumi Niaga

1.6 Sistematika Pelaporan

Sistematika Penulisan digunakan untuk memberikan ringkasan dari penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang mencakup rincian subjek dan topik yang dibahas dalam setiap bab. Berikut ini adalah sistematika penulisan penelitian :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan ruang lingkup atau pembatasan masalah

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori penelitian ini, yang digunakan untuk merumuskan masalah hipotesis dan menginterpretasikan data. Teori-teori ini menjabarkan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian sebelumnya, termasuk pemahaman dan konsep variabel pengaruh pelatihan, variabel pengembangan (SDM) terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, variabel penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi dari data hasil penelitian yang terdiri dari:

Hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel pelatihan kerja, variabel pengembangan sumber daya manusia, variabel kinerja karyawan, dan hasil uji statistik serta pembahasan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Utama Bumi Niaga.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian serta saran yang dapat diambil dari hasil penelitian.

