

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen akan menjadi dasar mencapai tujuan strategis. Manajemen sumber daya manusia juga suatu proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk yang memiliki daya saing. Seiring dengan perubahan waktu, teknologi yang ada telah semakin berkembang secara pesat hingga saat ini. Revolusi industri memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap berbagai aspek termasuk pada sumber daya manusia. Pengaruh itu memberikan gambaran bahwa persiapan dalam menghadapi revolusi industri yang sudah mulai terjadi haruslah matang dan tepat, karena persiapan yang kurang akan membawa dampak tidak baik. Secara nyata revolusi industri saat ini sudah terjadi, semua orang akan merasakan dampak yang ditimbulkan dari fenomena ini, baik yang telah mempersiapkannya maupun yang tidak memiliki kesiapan. Sumber daya manusia salah satu pelaksana proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan, termasuk perencanaan karir, pengelolaan manajemen, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja. Pada kesempatan ini, penulis akan melakukan penelitian mengenai pelatihan, hubungan antar karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan sangat penting dilakukan kepada karyawan baru sebelum melakukan pekerjaan agar memahami tugas dan tanggungjawab dalam sebuah pekerjaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Karyawan yang dinyatakan diterima setelah lulus seleksi yang diberikan perusahaan disebut calon karyawan, artinya belum seratus persen dinyatakan sebagai karyawan atau dengan kata lain belum menjadi karyawan tetap. Dalam praktiknya sebelum bekerja para calon karyawan dibagi kelompok, yaitu: pertama, karyawan yang harus mengikuti suatu pelatihan yang telah ditetapkan perusahaan. Artinya karyawan harus mengikuti pelatihan dulu sebelum bekerja. Kedua, karyawan yang langsung bekerja tanpa mengikuti pelatihan. Artinya karyawan tersebut sudah dianggap mampu untuk bekerja dibidangnya sehingga langsung dapat bekerja.

Selain melalui pelatihan di suatu tempat tertentu, maka calon karyawan juga harus dilatih sambil bekerja. Hal ini terjadi, jika kebutuhan perusahaan harus segera diisi. Tujuannya agar calon karyawan dapat langsung bekerja sambil dilatih, sehingga proses penyesuaian dengan lingkungan dan kemampuan kerja cepat terserap, cara ini disebut *on the job training*. Selama mengikuti pelatihan karyawan akan dinilai kemampuan kerja, kejujuran, kecerdasan dan tingkat kemampuannya. Selanjutnya juga akan dinilai perilakunya dan kedisiplinannya dalam mematuhi aturan perusahaan. Hasil akhir dari pelatihan bagi perusahaan

adalah akan memperoleh karyawan yang mampu, cerdas, setia, dan dengan motivasi yang tinggi untuk memajukan perusahaan.

Pada dasarnya manajemen Top Seratus Sejati Tunas sudah melakukan pelatihan kepada karyawan baru sebelum bekerja, hanya saja masih ada pelatihan yang belum sesuai dengan deskripsi pekerjaan, pelatihan dilakukan tidak sesuai dengan waktu ditentukan, saat pelatihan berlangsung situasi kurang begitu nyaman. Selain pelatihan dalam dunia kerja, hubungan antar karyawan juga perlu dipelihara dengan baik.

Hubungan antar karyawan sangat penting dijalin. Salah satu tantangan dalam memulai usaha mengenai kelangsungan perusahaan itu sendiri, perusahaan yang didalamnya memiliki hubungan yang harmonis cenderung lebih bertahan lama dibandingkan dengan perusahaan yang tidak harmonis. Hubungan yang harmonis ini bisa antara pimpinan dan karyawan dan juga antar karyawan itu sendiri. Hubungan karyawan salah satu dari pemberi kerja dengan karyawan di dalam sebuah perusahaan untuk saling berkontribusi dan bersinergi untuk mencapai tujuan perusahaan. Termasuk di dalamnya kepatuhan mentaati peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan, bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan selain itu karyawan juga berhak mendapatkan hak untuk gaji atau jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan di lingkungan kerja dari perusahaan. Kemudian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sehingga jika tercipta hubungan yang harmonis antara sesama, karyawan dengan atasan akan berdampak baik untuk meningkatkan produktifitas sebuah perusahaan dan memberi kesejahteraan bagi Karyawan dan Perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya hubungan kerja antar karyawan Top Seratus Sejati Tunas sudah baik, hanya saja masih ada terjadi konflik internal sesama karyawan baru dan lama, salah paham dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, tidak terima diintervensi pekerjaannya. Oleh karena itu, peran departemen sumber daya manusia sangat penting untuk memberikan yang terbaik bagi karyawannya dan tidak membeda-bedakan satu dengan yang lain agar tercipta keharmonisan antar karyawan dalam bekerja.

Motivasi sangat penting secara individu. Karyawan bagian penting dalam sebuah bisnis. Tanpa peran dari karyawan mustahil perjalanan sukses bisa berjalan dengan lancar. Karyawan membantu dalam banyak hal, baik dalam bidang produksi, keuangan hingga marketing. Dalam bahasan kali ini tidak hanya menyampaikan mengenai pentingnya karyawan untuk perusahaan yang sedang dijalankan, namun juga akan membahas pentingnya motivasi kerja karyawan. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha yang sedang dijalankan. Inilah poin terakhir yang diharapkan mampu membuat karyawan dan lingkungan perusahaan menjadi lebih baik.

Sebagai pemimpin perusahaan, seyogyanya bisa melakukan banyak hal, mulai mengundang para motivator untuk membuat hidup karyawan semakin bersemangat dan karyawan sadar bahwa karyawan juga berharga untuk usaha. Selain itu, juga bisa mengadakan rapat bulanan khusus untuk memberikan

motivasi kerja karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Oleh karena itu sebagai pemimpin usaha yang bijak sudah sepatutnya menghargai kinerja karyawan. Jangan hanya bisa menyalahkan karyawan ketika tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik, bisa jadi hal ini dikarenakan kurang memahami petunjuk yang diarahkan. Jadi sekarang ini yang harus dilakukan adalah berusaha untuk memotivasi karyawan sebaik mungkin.

Pada dasarnya manajemen Top Seratus Sejati Tunas sudah melakukan yang terbaik untuk karyawannya dalam hal memotivasi kerja, hanya saja masih ada ditemukan karyawan tidak semangat saat melakukan pekerjaan, tidak teliti dalam menjalankan tugas sehingga terjadi kesalahan.

Kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Setiap karyawan pastinya memiliki kompetensi masing-masing, dimana mampu memberi kontribusi terbaik bagi perusahaan. Terkadang perusahaan melakukan pengecekan terhadap kinerja pegawai dengan berbagai cara salah satunya pemberian form penilaian kinerja karyawan. Memang dari seorang karyawan bisa mengalami masa-masa sulit dimana performa kerjanya terlihat berkurang. Secara tidak sadar dari pembuatan form penilaian kinerja akan memberi hasil terbaik dari komunikasi setiap bagian ataupun divisi perusahaan. Selama ini komunikasi di dalam perusahaan masih belum diaplikasikan secara maksimal, maka dari itu satu keuntungan dari form penilaian kinerja karyawan mampu memberi komunikasi lebih lancar dari semua sektor perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan ataupun pencapaian tertentu yang harus terealisasi dalam waktu dekat. Perlu diketahui dari adanya form penilaian kinerja karyawan juga memberi keuntungan bagi karyawan bahkan

perusahaan sendiri dimana semua tujuan akan mudah terealisasi karena dari semua divisi mampu menjalankan tugas masing-masing secara maksimal. Pentingnya penilaian atas hasil kerja karyawan sampai sekarang belum bisa diaplikasikan oleh semua perusahaan. Terkadang dari perusahaan berkembang masih harus meriset lebih lama tentang penilaian kinerja karyawannya untuk mendapatkan solusi terbaik hingga memberi penilaian terhadap kinerja karyawan. Manajemen Top Seratus Sejati Tunas sudah melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya dengan berbagai metode yang sistematis, hanya saja masih ada hasil karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan kerjanya, karyawan mengeluh dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan penerimaan.

Profil swalayan dan departemen *store* Top Seratus Sejati Tunas berlokasi di Komplek Pertokoan Tunas Batam Centre, Kota Batam. Pusat perbelanjaan ini memiliki cabang dan sudah dikenal oleh masyarakat kota Batam. Kontribusi usaha ini sangat membantu masyarakat karena menjual mulai dari kebutuhan makanan pokok hingga komestik dan alat dapur. Bagi warga sekitar yang berbelanja, berkesempatan untuk mendapat potongan harga dan hadiah-hadiah sebagai bukti kepedulian pihak departemen *store*. Karyawan yang bekerja adalah orang yang berpendidikan dan kompeten dibidangnya. Secara organisasi Top Seratus departemen *store* memiliki struktur, mulai dari direktur, manager bidang, supervisor, dan staf pelayanan. Jumlah karyawan 102 orang dari berbagai latar belakang tingkat pendidikan, asal daerah, suku, agama dan budaya. Keragaman inilah yang menjadi keunggulan dalam penilaian konsumen sehingga setia

terhadap swalayan dan departemen store Top Seratus. Berikut ditampilkan data karyawan.

Tabel 1.2 Data karyawan

No	Departemen	Jumlah	Jabatan
1	CEO/Pimpinan	1	Direktur
2	Human Resource (HRD)	1	Manager
3	Accounting	4	Accounting/Keuangan
4	Finance	2	Supervisor/Ass. Supervisor
5	Purchasing	4	Purchasing/Ass.Purchasing
6	Store/Logistic	20	P.Barang/Staff/Gudang
7	Sales Stand	48	Sales Stand
8	Kasir	22	Kasir
Total		102	

Sumber: HRD Top Seratus Sejati Tunas

Penelitian ini didukung jurnal internasional dengan judul “*The effect of training on employee performance*”. Metode yang digunakan *study case* dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran penting untuk dimainkan dan diharapkan dapat menanamkan perubahan positif dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap (*Training has an important role to play and it is expected to inculcate positive changes in knowledge, skills and attitudes*), (Ramya, 2016).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Hubungan Antar Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut.

1. Masih ada pelatihan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan
2. Pelatihan dilakukan tidak sesuai dengan waktu ditentukan
3. Saat pelatihan berlangsung situasi kurang begitu nyaman
4. Masih ada terjadi konflik internal sesama karyawan baru dan lama
5. Salah paham dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab
6. Tidak terima diintervensi pekerjaannya
7. Masih ada ditemukan karyawan tidak semangat saat melakukan pekerjaan
8. Tidak teliti dalam menjalankan tugas sehingga terjadi kesalahan
9. Masih ada hasil karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan kerjanya
10. Karyawan mengeluh dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan penerimaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Variabel dalam penelitian ini, yaitu: pelatihan (X1), hubungan antar karyawan (X2), motivasi (X3) dan kinerja karyawan (Y).
2. Responden dalam penelitian ini ialah Karyawan Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam?
2. Apakah hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam?
4. Apakah pelatihan, hubungan antar karyawan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam.
2. Pengaruh hubungan antar karyawan terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam.

4. Pengaruh pelatihan, hubungan antar karyawan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat, yaitu sesuatu yang bisa dirasakan dan dilaksanakan. Manfaat terdiri atas teoritis dan praktis, sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk membuktikan teori yang didapat oleh penulis dan mendukung penelitian sebelumnya mengenai variabel pelatihan, hubungan antar karyawan, motivasi, dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

- 1) Untuk evaluasi bagi pihak swalayan dan departemen store Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam dalam mengadakan pelatihan kerja karyawan sesuai standar berlaku.
- 2) Untuk menjalin hubungan baik antar karyawan dalam perbedaan.
- 3) Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan mencapai kinerja
- 4) Menciptakan pola pikir (Mindset) karyawan dengan baik.

b. Bagi Universitas.

Sebagai bahan referensi dan pustaka bagi yang berminat melakukan penelitian dengan variabel yang sama.