

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat penting dalam dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini. Banyak elemen internal dan eksternal harus diperhatikan untuk mencapai kinerja terbaik. Sumber daya manusia (SDM), khususnya karyawan, adalah faktor internal yang sangat berpengaruh. Berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan, memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya berharga, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar H.R (*Human Resources*), yaitu H.C (*human capital*). Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, di kembangkan, dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban cost). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam pelaksanaan pelatihan di sebuah organisasi. Pelatihan tidak hanya sekedar kegiatan transfer pengetahuan, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan contohnya seperti pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, teknologi semua faktor ini saling terikat satu sama lain. organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memiliki karyawan yang sangat berkualitas dan produktif. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan organisasi tersebut. Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan. Yakni, produktivitas semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas dapat diartikan sebagai output untuk Perusahaan. Sementara itu, tujuan khusus sebuah departement sumber daya manusia

adalah untuk membantu para manajerial untuk mengelola para pekerja secara lebih efektif. Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. Dengan mengelola SDM secara efektif, Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mencapai tujuan bisnis, dan meraih keunggulan kompetitif.

Salah satunya merupakan perusahaan perum bulog yang dimana perusahaan tersebut merupakan perusahaan milik negara yang bergerak dibidang logistik pangan, Perum Bulog sangat penting untuk menjaga ketersediaan dan stabilitas harga di Indonesia. Kinerja karyawan Bulog sangat berpengaruh pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami komponen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja termasuk di antaranya.

Di era sekarang yaitu era yang serba modern jumlah tenaga kerja sangat melimpah mengharuskan sebuah perusahaan/organisasi berfikir bagaimana cara mengoptimalkan kinerja karyawan dengan sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi dengan tujuan mencapai target yang ingin di tuju oleh perusahaan/organisasi tersebut. Organisasi sendiri merupakan sebuah wadah bagi sekumpulan orang yang memiliki tujuan sama. (James D. Mooney dalam Saputra et al (2021)). Manfaat yang kita bisa peroleh dari manajemen sdm adalah pengembangan diri dan karakter sehingga kita bisa menjadi orang yang lebih bijak dalam memilih keputusan, berfikir, dan bertindak dengan karakter individu yang berbeda. Tentu saja hal ini tidak mudah bagi diri sendiri untuk bersosialisasi dengan banyak orang yang berbeda dan karakter berbeda.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prakoso & Efendi, 2022). Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dengan memahami factor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan menerapkan strategi yang tepat, Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Didasarkan pada hasil pra-observasi kajian yang dijalankan Perum BULOG, melalui wawancara dengan divisi manajemen organisasi Perum BULOG penulis menerjemahkan kedalam bentuk data table kinerja.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Pusat Jakarta

NO	Indiaktor	2021	2022	2023	Target
1	Kualitas Kerja	87%	89%	90%	100%
2	Kuantitas	78%	80%	82%	100%
3	Ketepatan Waktu	80%	70%	80%	100%
4	Efektivitas	89%	90%	86%	100%
Rata-rata		83%	82%	84%	100%

Sumber: Perum Bulog Kantor Pusat Jakarta

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Pusat Jakarta menetapkan target pertahun yaitu 100% kinerja, namun kinerja rata-rata yang dihasilkan pada tahun 2021 83% lalu pada tahun 2022 terdapat penurunan menjadi 82% dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan yaitu 84%. Berdasarkan data tersebut terlihat kinerja karyawan di perum bulog mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuatif).

Salah satu fenomena yang menarik adalah saling terikat nya motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja di perum bulog. Yaitu, pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik dan efisien. Pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang. Lalu motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras dan mencapai target yang di tetapkan. Motivasi juga dapat perpengaruh oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkarir. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi hubungan antar karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang efektif, dan fasilitas kerja yang memadai.

Pelatihan adalah proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku, pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar yang didapat dari pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka saat ini. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013:44) “pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas” dengan demikian semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka semakin terampil dan dapat meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan jurnal penelitian yang dibuat oleh Supatmi et al (2013) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kesempatan karyawan mengikuti pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sugiono et al (2020) Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan dan berdampak positif yang dimana semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, Tetapi terkadang penelitian menjadi masalah karna tidak memberi manfaat langsung contohnya dengan pelatihan umum yang tidak spesifik tidak sesuai dengan department atau tim, pelatihan yang tidak menarik juga menjadi suatu masalah contohnya dengan tidak melibatkan audience sehingga audience tersebut bosan dan tidak menerapkan pelatihan tersebut dengan baik sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

Dalam sebuah perusahaan/organisasi pelatihan merupakan hal yang penting untuk menaikkan kinerja karyawan. Simanjuntak (2005): “Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan”. Pelatihan biasanya dilakukan sesuai dengan kebutuhan lembaga atau instansi, diberikan dalam waktu yang singkat, untuk membekali keterampilan kerja karyawannya. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian, dan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen Karyawan pada lembaga tersebut. Hal tersebut sejalan dengan jurnal yang dikemukakan oleh Riwanto (2016) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kesempatan karyawan mengikuti pelatihan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Menurut Robbins et al (2013) Motivasi (*Motivation*) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor Psikologis yang dapat menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan. Rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan perilaku seseorang pada umumnya. Dari keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Selain Motivasi kerja faktor lainnya adalah untuk memberi peningkatan pada kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian Variabel –variabel seperti pengaruh pelatihan, lingkungan kerja secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja Karyawan. Segala upaya peningkatan kerja yang dilakukan oleh organisasi dengan untuk mencapai kepuasan perusahaan. Tetapi terkadang motivasi juga menjadi masalah dalam kinerja contohnya gaji dan benefit yang tidak sesuai dengan mereka, mereka tidak akan puas walaupun sudah diberikan motivasi. Atau kurangnya apresiasi dari perusahaan tersebut yang mengakibatkan mereka enggan untuk memberikan kinerja yang terbaik.

Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal (Ardian, 2019). Jika setiap pekerjaan yang dijalankan secara optimal, maka kinerja karyawan dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno et al (2022) “mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu

yang ingin dicapai. Dari beberapa motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa dalam keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan (Lestary & Chaniago, 2017). Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sistem kompensasi, adanya pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. dan hasil penelitian terdahulu ternyata pengaruh motivasi dan lingkungan Apabila perusahaan melaksanakan sistem karir, memberikan kompensasi dengan baik, sikap atasan yang selalu memberikan pelatihan, memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja. Dampak dari kegiatan diatas adalah karyawan akan memaksimalkan kinerja mereka sehingga memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan.

Fenomena yang seringkali terjadi dalam penelitian ini adalah terkait dengan adanya masalah kinerja karyawan yang menurun dan belum optimal. Beberapa kajian teoritis kerja sangat berpengaruh signifikan dan ada juga yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja yang mereka dapatkan. baik secara simultan maupun secara parsial. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian Kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi baik secara simultan maupun parsial. Hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara optimal dengan kepuasan kerja yang didapatkan.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Kantor Pusat Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan

strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan demikian, Perum BULOG Kantor Pusat Jakarta dapat lebih siap menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, serta terus berkontribusi dalam menjaga stabilitas pangan nasional.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang betkaitan dengan penelitian meliputi:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG kantor pusat Jakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Pusat Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Pusat Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG kantor pusat
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perum BULOG Kantor Pusat.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Pusat.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi manfaat dan sumbang saran bagi Perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam meningkat kinerja karyawan

3. Bagi Akademis

Sebagai tambahan pengalaman bagi penulis dalam mengkaji lebih jauh tentang sumber daya manusia.

