

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuan untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga yang tidak dapat terlepas dari sebuah perusahaan ataupun organisasi, karena begitu pentingnya sumber daya manusia ini menjadi kunci yang dapat membuat keberlangsungan sebuah perusahaan dan dapat membantu perusahaan berkembang serta mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa keikutsertaan dari Sumber Daya Manusia ini perusahaan maupun organisasi tidak dapat berjalan dengan semestinya. Salah satu aset yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah manusia, meskipun berbagai faktor yang diperlukan telah tersedia namun tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Bayu dkk 2021).

Sumber Daya Manusia dapat dilatih, dikembangkan sesuai prosedur yang diterapkan oleh sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia sangat penting bagi kemajuan perusahaan di masa depan. Bagaimanapun usaha yang sedang dijalankan, Sumber Daya Manusia merupakan aset yang harus dijaga oleh perusahaan dengan baik. Maka peranan manajemen sumber daya disini sangat dibutuhkan, untuk membuat Sumber Daya tersebut memiliki kualitas yang baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menunjang kebutuhan hidup manusia baik secara individu maupun kelompok, Hasibuan (2019: 10) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Permasalahan yang terjadi yaitu kinerja karyawan menjadi menurun karena pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya, karyawan yang kurang mempunyai kompetensi karena kurangnya kemampuan dan keterampilan akan tugas yang dilakukannya menjadikan *output* yang di hasilkan kurang dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan dapat diukur dari lama masa kerja dan jenis pekerjaan yang dikerjakannya, masa kerja ini semakin lama dengan tenaga kerja yang sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan, selain itu juga, latar belakang pendidikan yang beragam menyebabkan kurangnya tingkat pengetahuan, sehingga karyawan kurang berpengalaman dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan seringkali dari karyawan tersebut kurangnya *mood* untuk mengikuti pelatihan tersebut. Rendahnya motivasi karyawan dikarenakan pengalaman kerja yang tinggi membuat karyawan merasa jenuh atau bosan, menjadikan karyawan tersebut kurang bersemangat terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Begitulah permasalahan yang terjadi bahwa pelatihan dan pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi.

CV. Sukahati Pratama merupakan perusahaan pemotongan ayam yang menghasilkan produk berupa ayam potong karkas yang berkualitas. Produk dari

CV. Sukahati Pratama dipakai oleh beberapa *customer* yang baik di perusahaan *FastFood* seperti KFC, McDonald, Texas Fc, CFC, Popeye's, Wendy's, Maupun di Supermarket seperti, MAKRO, Alfa, Matahari, Hero, Yogya, Carrefour, Giant, dan perusahaan lain seperti di PT. Frozen Food Pahala, PT. Champ, Oichibento, dan Ichibento dll. (sukahati.indonetwork.co.id).

Pelatihan dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan kualitas/mutu tenaga kerja, tenaga kerja merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, yang dengan segala potensi yang dimilikinya dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk tujuan sebuah organisasi. Pelatihan juga bertujuan untuk memperbaiki kinerja untuk melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Seperti yang dikatakan Harry Trijanuar (2016) "Kinerja Karyawan dapat terus berkembang melalui pelatihan, karena dengan adanya pelatihan setiap karyawan dapat memperbaiki sikap kesalahan yang mungkin pernah dilakukakan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan yang ada, serta keterampilannya, sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik".

Pelatihan pada CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya hanya melakukan masa orientasi saja, yaitu pengenalan latar belakang perusahaan kepada karyawan yang sudah diterima atau lolos seleksi. Masa pelatihan atau *training* kepada karyawan CV. Sukahati Pratama hanya dilakukan kepada karyawan baru yang bertujuan untuk memberi pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dari karyawan yang memang tidak memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang akan dihadapi agar lebih terampil dan mampu menyesuaikan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya, untuk bagian staff selalu dilakukan pelatihan

seperti pengenalan teknologi baru agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Anriza dkk (2017) pada penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan sangat membutuhkan pelatihan agar dapat lebih baik kinerjanya di perusahaan.

Tidak hanya dalam pelatihan, pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Harry Trijanuar (2016) “Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat memengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerjanya akan meningkat. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kadang ± kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi”.

Disamping itu, motivasi juga sangat berpengaruh besar dalam melakukan sebuah pekerjaan, oleh karena karyawan CV. Sukahati Pratama yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat diapresiasi, baik oleh pimpinan maupun rekan kerjanya. Kemampuan dan kompetensi karyawan di CV. Sukahati Pratama merupakan bagian yang terpenting dari upaya pemberian kebutuhan, terutama dalam upaya membuat motivasi kerja karyawan menjadi lebih tinggi, karena dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat memungkinkan karyawan akan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan peningkatan kinerja. Motivasi juga dipengaruhi oleh pelatihan dan pengalaman kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Yuyun dkk (2017) motivasi mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara positif dan signifikan pada karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan dalam suatu kondisi tertentu hal ini akan dibuktikan dengan hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan arah dan tujuan dari perusahaan.

Peningkatan kinerja menjadi hal yang diinginkan oleh semua pihak, bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan bertahan dalam lingkungan persaingan. Sedangkan bagi pihak pekerja peningkatan kinerja penting untuk membantu dalam promosi pekerjaan dan dapat mengetahui kinerja mana yang harus ditingkatkan. Dengan mengetahui kinerja dari karyawan tersebut, maka perusahaan dapat mengambil keputusan ataupun kebijakan yang akan di ambil untuk masa yang akan mendatang dalam mencapai tujuan perusahaan.

Namun belum diketahui dengan pasti mengenai masalah pokok apakah Pelatihan dan Pengalaman Kerja melalui Motivasi yang dilakukan karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya akan memberikan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka akan dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis masalah pokok yaitu sejauh mana pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja melalui Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu, peneliti membuat Skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Tenaga kerja Bagian Produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sebagaimana dalam masalah pokok sejauh mana pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan

dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman kerja pada tenaga kerja bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya;
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada tenaga kerja bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya;
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga kerja bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja karyawan pada tenaga kerja bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya;
2. Kinerja Karyawan pada tenaga kerja bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya;
3. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga kerja bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja melalui Motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Terapan Ilmu Pengetahuan

### a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis.

### b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Pelatihan dan Pengalaman melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

### c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

### d. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan dilingkungan kampus, Khususnya di Fakultas Ekonomi danl Bisnis, danl juga bisa bermanfaat untuk kepentingan Akademi.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Kegiatan Penelitian ini dilakukan di CV. Sukahati Pratama yang berlokasi di Jl. Sambong Jaya, Sambongjaya, Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat 46181, Indonesia.

Penelitian ini dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Mei 2022, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.