

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting bahkan tidak bisa lepas dari suatu organisasi. Di dalam organisasi Sumber Daya Manusia menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dalam usaha mencapai tujuan seringkali dihadapkan dengan masalah-masalah baik itu internal maupun eksternal. Hal tersebut memaksa perusahaan agar segera menyelesaikan masalah tersebut supaya tidak menghambat jalannya kinerja karyawan. Mencari karyawan yang berkompeten sulit didapatkan apalagi mempertahankan yang sudah ada. Di masa sekarang ini, kenyataannya banyak *fresh graduate* atau lulusan perguruan tinggi belum bisa mengoptimalkan pengetahuan yang diperoleh dibangku perkuliahan sehingga tidak dapat dimaksimalkan kedalam dunia kerja. Pada saat ini Indonesia memasuki Revolusi Industri 4.0 merupakan teknologi dengan kecerdasan lebih sehingga dapat berhubungan langsung dengan berbagai aspek kehidupan. Hal tersebut dapat memberikan hal positif dan juga negatif bagi Sumber Daya Manusia di Indonesia. Melihat adanya perkembangan teknologi yang semakin cepat membuat semakin tingginya tingkat persaingan kerja yang dihadapi masyarakat Indonesia. Hal tersebut menjadi tantangan yang harus dihadapi perguruan tinggi guna bisa menciptakan lulusan yang mampu bersaing di dunia kerja dan dapat menerima perubahan yang ada. Perguruan tinggi juga harus mengikuti perkembangan dan selalu meng-update pendidikan guna menciptakan lulusan yang dapat bersaing di dunia kerja lokal maupun internasional yang akan terus berkembang dari segi *softskill*, *hardskill*, maupun pengetahuan.

Darodjat (2015) menunjukkan bahwa salah satu cara perusahaan mencapai sasaran kinerjanya adalah dengan memberikan pelatihan kerja kepada personelnnya yang dirancang untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan. Menurut temuan

Triasmoko dkk. Karyawan memerlukan on-the-job training untuk mengasah kemampuan mereka, dan pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari setiap posisi. Biasanya, tujuan pelatihan adalah untuk membantu pekerja dalam mengatasi masalah kinerja. Studi Kumara & Utama (2016) mendukung klaim bahwa pelatihan meningkatkan produktivitas secara signifikan dan menguntungkan. Sebaliknya, pekerja yang tidak diberikan pelatihan kerja yang cukup seringkali kekurangan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Pelatihan di tempat kerja telah terbukti meningkatkan retensi karyawan. Pelatihan di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan di atas.

Menurut Krismiyati (2017) Pengembangan sumber daya manusia (HRD) merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawannya, memperluas peluang pertumbuhan profesional, dan membina hubungan kerjasama antar anggota staf. Menurut Budiarti dkk. (2018:257), pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu inisiatif untuk mendidik dan melatih pegawai agar kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moralnya lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Untuk menciptakan lingkungan di mana setiap orang dapat berkembang, dunia usaha harus menyadari pentingnya kehidupan pribadi karyawan di luar pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa unsur manusia sangat penting dalam pengembangan karyawan jika suatu perusahaan menginginkan pekerja yang produktif. Strategi manajemen sumber daya manusia suatu organisasi tidak lengkap tanpa menyertakan pengembangan SDM. Untuk memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia berfokus pada pembuatan, penerapan, dan penilaian kebijakan, proses, dan program SDM. Akuisisi, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia adalah empat tindakan utama yang harus dilakukan saat mengembangkan sumber daya manusia. Kesimpulannya, manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah fungsi organisasi yang memandu karyawan dalam penerapan kebijakan dan proses SDM.

Keluaran dari setiap proses, kinerja dapat dilacak dan dievaluasi seiring berjalannya waktu sehubungan dengan tujuan tertentu. Sutrisno (2015:172) mengartikan prestasi kerja sebagai kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan partisipasi pekerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan bisnis. Manajemen mungkin mempunyai harapan yang berbeda untuk berbagai jenis pekerjaan dalam suatu bisnis. Sebuah perusahaan hanya dapat mencapai kesuksesan jika karyawannya bekerja pada potensi tertinggi mereka dan memenuhi semua tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan, sebagaimana diuraikan di atas, merupakan hasil usaha seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Keinginan dan kebutuhan seseorang, serta cara dia memilih untuk berperilaku, dapat dipahami melalui lensa ide motivasi. Baik faktor internal maupun eksternal dapat menginspirasi seseorang untuk mengambil tindakan Herpen dkk. (2005); Menurut temuannya, motivasi individu dapat berasal dari sumber internal dan eksternal. Sementara itu Gachter & Falk (2002), Kinman & Kinman (2001); Kinerja seseorang pada tugas mungkin dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan eksternal. Tentu saja, orang memaksakan diri untuk kepuasan mereka sendiri, tetapi dibutuhkan kerja keras untuk mendapatkan hal-hal yang mereka inginkan. Melihat bagaimana setiap orang memiliki persyaratan yang agak berbeda, jalan pemenuhan setiap orang akan sedikit berbeda. Sejauh kebutuhan seseorang tidak terpenuhi, orang tersebut akan bertindak dengan cara yang konsisten dengan penguatan yang mereka dapatkan dan motivasi yang mendorong perilaku mereka.

Menurut Sugiyono (2019:39), Sulit untuk menemukan dan mengukur hubungan ketergantungan-independen karena adanya faktor-faktor intervening, yang merupakan variabel-variabel yang menghubungkan atau secara konseptual mengubah hubungan antara variabel-variabel independen dan dependen. Variabel perantara ini berfungsi sebagai jembatan antara variabel independen dan dependen. independen bila dapat mempengaruhi pertumbuhan variabel dependen secara langsung; jika tidak, itu tergantung.

Pelatihan dan pengembangan staf TDM Mojosari menjadi faktor kunci dalam evaluasi karena memungkinkan perusahaan untuk memberikan layanan distribusi sepeda motor Honda kepada masyarakat umum. Bisnis akan memasukkan uang ke karyawan mereka dengan memberi mereka kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru dan maju dalam posisi mereka, memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tugas mereka dan memajukan perusahaan. Program pengembangan kompetensi staf TDM di Mojosari melayani karyawan dari semua tingkat pengalaman. Mengembangkan melibatkan memperoleh pengetahuan dan kemampuan untuk naik peringkat tim atau organisasi yang ada. Untuk meningkatkan kinerja mereka atau menyiapkan mereka untuk tugas-tugas baru, para manajer mungkin mengirimkan pekerja yang ditemukan lemah dalam kompetensi utama ke kursus pelatihan yang dirancang khusus untuk mengajarkan mereka keterampilan tersebut. Pengakuan, pemahaman, evaluasi, praktik/umpan balik, dan penerapan di tempat kerja merupakan bagian dari proses perolehan kompetensi yang dirancang untuk meningkatkan tingkat kemahiran. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi setiap perusahaan atau organisasi yang menghargai karyawannya dan ingin melihat kemampuan mereka berkembang. Karena alasan sederhana bahwa SDM sangat penting bagi kesuksesan perusahaan mana pun. Mengingat situasi ini, penulis laporan proposal berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Interupsi” bertujuan untuk menyelidiki metode yang digunakan PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari membina sumber daya manusianya dan menginspirasi para pekerjanya untuk mendongkrak kinerja tenaga kerja perusahaan saat ini, dengan fokus penerapan HRD pada pekerja tetap perusahaan, pemegang, dan personel ahassnya.

1.2. Rumusan Masalah

Konteks di atas memungkinkan kami untuk menarik kesimpulan berikut tentang alasan pembuatan proposal tesis ini:

- 1) Apakah pelatihan di PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari meningkatkan produktivitas pekerja?

- 2) Apakah Program pengembangan sumber daya manusia PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari berpengaruh terhadap produktivitas pekerja?
- 3) Apakah pelatihan berdampak terhadap motivasi staf di PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari?
- 4) Apakah Program pengembangan sumber daya manusia PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari berdampak terhadap keinginan kerja karyawan?
- 5) Apakah Mampukah PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari menginspirasi para pekerjanya untuk meningkatkan outputnya?

1.3. Tujuan

- 1) Mencari tahu apakah PT. Program pelatihan Tunas Dwipa Matra Mojosari mempunyai dampak nyata terhadap produktivitas pekerja.
- 2) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah PT. Investasi Tunas Dwipa Matra Mojosari pada sumber daya manusianya berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja.
- 3) Mencari tahu apakah PT. Pelatihan kerja Tunas Dwipa Matra Mojosari memberikan dampak terhadap tingkat motivasi karyawan.
- 4) Menentukan apakah PT. Inisiatif pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan Tunas Dwipa Matra Mojosari telah meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 5) Menentukan apakah PT. Motivasi kerja karyawan Tunas Dwipa Matra Mojosari berpengaruh terhadap produktivitasnya.

1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Perusahaan

Dengan menggunakan motivasi karyawan sebagai variabel perantara, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran bagaimana pelatihan dan HRD mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Apa dampak, jika ada, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas dan moral di tempat kerja?

2) Bagi Universitas Islam Majapahit

Temuan penelitian ini dapat dimasukkan ke dalam jurnal holding Perpustakaan Universitas Islam Majapahit yang sudah ada. Publikasi-publikasi baru, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia, mungkin dapat memanfaatkan publikasi ini sebagai bahan perbandingan atau referensi.

3) Bagi Pembaca

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan, dan motivasi karyawan merupakan topik-topik yang dapat digali dalam publikasi ini.

4) Bagi Peneliti

Peneliti dapat menggunakan jurnal ini untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh pelatihan dan HRD terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, dan mempelajari bagaimana memilih strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan HRD.