

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM ialah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Hasibuan, 2003).

Tantangan bagi setiap perusahaan saat ini adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi prekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut setiap organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karyawan yang tidak terampil disebabkan tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut tidak dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal terhadap perusahaan. Pelatihan di dalam perusahaan dirasakan mampu untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Program pelatihan yang diberikan juga belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan adanya aspek kebutuhan-kebutuhan individu yang perlu diperhatikan perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan berupa motivasi kerja terhadap karyawan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau

energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, tanpa adanya pemberian motivasi kerja tersebut, para karyawan hanya bekerja untuk mendapatkan haknya saja, dan tidak semangat untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan. Dalam hal pemberian motivasi kerja juga dirasa kurang adil, karena adanya perbedaan karyawan dalam hal mendapatkan peningkatan karier atau kenaikan jabatan. Masih kentalnya sistem kekeluargaan dan kekerabatan dengan atasan membuat karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja dalam meningkatkan kinerja. Pemberian fasilitas dan pendukung kerja lainnya juga hanya dapat dirasakan oleh beberapa golongan saja. Fenomena yang lain juga dapat dilihat dari jenis dan sifat pekerjaan, masih banyaknya ditemukan perbedaan jenis pekerjaan karyawan dengan tingkat pendidikannya atau sering disebut dengan istilah *the man on the right place*. Banyak karyawan yang ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Aisyah, M. Risal, (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2001). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Perdana, (2019) bahwa pelatihan secara langsung berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember merupakan salah satu perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD). Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Jember berdiri sejak tanggal 12 Pebruari 1969, sesuai dengan Perda Nomor : 1 Tahun 1969. Dalam perjalanannya 2 (dua) kali mengalami perubahan Perda yaitu Tahun 1989 dan Tahun 1997 karena pemkab memberikan tambahan penyertaan modal. Baru pada perubahan ke tiga dengan ditetapkan Perda No.2 Tahun 2012 Tanggal 20 September 2012, mengalami perubahan-perubahan yang mendasar seperti nama perusahaan menjadi PDP KAHYANGAN Jember. Kemudian mengalami

perubahan ke empat yakni dengan ditetapkannya Perda No. 02 Tahun 2022 pada tanggal 19 April 2022 tentang Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember, maka segala sesuatu yang terkait dengan Perda lama No. 02 tahun 2012 akan mengacu pada Perda yang baru, maka Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember berubah menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi dan hasil produksi yang optimal demi meningkatkan hasil produksi serta dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, jika semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dari hasil produksi yang optimal, maka produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan meningkat dan dapat bertahan dalam persaingan global. Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Jika susah tercipta motivasi kerja yang nyata dan baik pada karyawan, perusahaan bisa mencapai tujuan mereka dan karyawan juga merasakan hal yang sama, karena karyawan adalah bagian terpenting dari perusahaan. Pelatihan menjadi sarana penting bagi suatu perusahaan yang harus dilakukan dalam memasuki era globalisasi saat ini, karena dilihat saat ini sumberdaya manusia menjadi salah satu hal yang penting dan harus dibangun atau dijaga sedemikian rupa, sehingga menjadi salah satu hal yang penting yang harus dibangun atau dijaga sedemikian rupa, sehingga ketika sumber daya manusia telah mempunyai keahlian yang khusus maka perusahaan telah mempunyai kekuatan khusus untuk pembandingan dengan perusahaan lainnya.

Berkaitan dengan uraian pada latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tingkat pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember ?

2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

1.4 Manfaat Penelitian

1. Menambah khazanah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi atau masukan yang dapat mempengaruhi pimpinan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efisien, efektif dan produktif
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia