

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Seiring berjalannya waktu yang disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka dari itu semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi yang lebih mumpuni guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Dengan begitu perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Perusahaan dalam menjalankan operasional tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih pada kinerjanya.

Dalam menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya.

Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Sumber daya manusia juga

dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya pelatihan pada karyawan, salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah pelatihan yang tepat .

*“Training is a short-term educational process that uses systematic and organized procedures, where employees learn knowledge and skills in limited goals. With the implementation of appropriate training and achieving the objectives will be able to improve the skills and expertise of employees. Training can serve as a means to better activate employees by increasing skills and knowledge and increasing employee confidence.” (M. Yusuf, 2019:77).*

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, mengacu pada pengajaran, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Menurut Widodo (2015:82), “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.”

Pada penelitian ini pelatihan akan menjadi variabel yang mempengaruhi (X) dan kinerja karyawan menjadi variabel dipengaruhi (Y). Penentuan pelatihan didapatkan dari hasil penelitian selama magang serta hasil wawancara lisan yang dilakukan kepada beberapa karyawan di PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel. PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *supplier* dan perdagangan barang. Karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel memiliki tanggung jawab dan berperan dalam menjalankan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan memiliki peran penting dalam proses tercapainya atau keberhasilan tujuan serta visi misi perusahaan. Pelatihan kerja menjadi pengaruh dalam meningkatkan hasil kerja karyawan, yang berarti pelatihan

kerja pada karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh pelatihan pada PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT IDE SEHATI CABANG SUMBAGSEL”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, agar penulisan laporan ini terarah dan tidak menyimpang, maka penulis membatasi pembahasan hanya pada Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel.

### **1.4.2 Manfaat**

#### **1. Bagi Penulis**

Sebagai langkah awal bagi peneliti di masa mendatang agar menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan serta menambah

wawasan peneliti mengenai dunia kerja terkhusus pada bidang manajemen sumber daya manusia.

## **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan yang positif atau sebagai sarana dalam menentukan kebijakan terhadap karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat di masa yang akan datang.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam Penulisan laporan akhir ini, penulis akan melakukan penelitian pada karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel yang beralamat di Jalan Kijang mas Blok F 22, Demang Lebar Daun Palembang. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

#### **1.5.2.1 Jenis Data**

Menurut Sugiono (2019:15) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi / sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, yang bertujuan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel.

#### **1.5.2.2 Sumber Data**

Pada penelitian laporan akhir ini, peneliti menggunakan 2 jenis sumber data yaitu:

## **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang dikumpulkan atau yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer yang penulis gunakan adalah dengan melakukan hasil jawaban responden melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden yaitu karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah diolah atau dikumpulkan oleh pihak lain atau diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel yang berisi sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan informasi lain yang diolah ataupun disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lainnya.

### **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan untuk mendapatkan data maupun keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

#### **1.5.3.1 Riset Lapangan**

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui formulir online yang berisi pertanyaan yang dibuat oleh peneliti yang ditujukan untuk karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel selaku responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui *Google Form*.

Skala pengukuran yang digunakan dalam perhitungan ini yaitu skala likert. Menurut Sugiono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang

ataupun kelompok mengenai fenomena sosial. Dibawah ini adalah tabel pengukuran skala likert:

**Tabel 1.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Keterangan Jawaban</b>
Sangat Setuju (SS)	4	Baik Sekali
Setuju (S)	3	Baik
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Baik
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Baik

*Sumber: Sugiyono, 2019*

## **2. Observasi**

Pada metode ini peneliti mengumpulkan data dengan menjadi *non participant observation* atau keadaan dimana peneliti tidak ikut dalam kehidupan orang yang akan diobservasi dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat.

### **1.5.3.2 Riset Kepustakaan**

Mencari informasi mengenai penelitian yang bisa didapatkan dari buku-buku, jurnal, perusahaan ataupun catatan-catatan lainnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan berbagai buku untuk mencari informasi mengenai variabel yang ada dan menggunakan jurnal penelitian sebelumnya.

## **1.5.4 Populasi dan Sampel**

### **1.5.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Ide Sehati Cabang sumbagsel sebanyak 64 Karyawan.

#### **1.5.4.2 Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling *non probability* sampling dengan jenis sampling jenuh. Sugiyono (2019:133) berpendapat sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sehingga seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 64 karyawan di PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

#### **1.5.5 Teknik Analisis Data**

Data-data yang telah diperoleh oleh penulis dari hasil jawaban responden terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen, dengan cara melalui uji validitas dan uji reliabilitas, dijelaskan sebagai berikut:

##### **1.5.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan sebagai syarat mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen. Jika instrumen valid sehingga dapat mengukur apa yang akan diukur. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur apa yang akan kita ukur.

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan ke tidak telitian ( $\alpha$ ) sebesar 5% maka instrumen dapat dikatakan valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dengan ke tidak telitian ( $\alpha$ ) sebesar 5% maka instrumen dapat dikatakan tidak valid.

Menurut Herispon (2020) membandingkan hasil output Corrected Item Total Correlation ( $r$ hitung) dengan ( $r$ tabel) pada degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan standar uji yang sering dilakukan pada  $\alpha = 5\%$ , sehingga pada penelitian ini:

$$Df = n-2$$

$$Df = 64-2 = 62$$

Dari hasil  $df$  (defree of freedom) dapat ditemukan nilai  $r$  yang dianggap syarat minimum jika  $r = 0,2461$ . jika hasil antara butir dengan skor total kurang dari 0,2461 maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan valid atau sah.

### 1.5.5.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur suatu instrumen yang mempunyai indikator dari variabel. Untuk dapat menentukan suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau tidak dalam mengambil keputusan yaitu  $r$  hitung  $>$  0,6.

Setelah dilakukan dan diperoleh hasil dari uji validitas dan reliabilitas selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis

data statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS.

### **1.5.5.3 Analisis Data Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:206) Bentuk data statistik deskriptif yang biasanya dapat disajikan adalah grafik, diagram lingkaran, tabel, pictogram, perhitungan median, perhitungan modus, perhitungan mean, perhitungan persentil, perhitungan desil, perhitungan presentase, serta perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata dan standar deviasi.

### **1.5.5.4 Regresi Linear Sederhana**

Regresi linear sederhana merupakan metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar 2 variabel yaitu variabel bebas atau independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y). Dalam penelitian ini mengukur pengaruh variabel Pelatihan karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel. Pada analisis regresi linear sederhana ini dilakukan Uji T, Uji Koefisien determinasi  $R^2$  dan persamaan regresi yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

#### **a. Uji T (Parsial)**

Uji T atau Parsial digunakan sebagai bentuk menguji variabel (X) memberikan pengaruh terhadap variabel (Y). Uji T menunjukkan besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel. Uji T dilakukan menggunakan aplikasi SPSS.

**b. Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

Uji koefisien determinasi digunakan sebagai bentuk menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar atau tinggi nilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dan total variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Persamaan regresi untuk mengetahui hubungan antara variabel Pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y) menggunakan persamaan sebagai berikut: □

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Pelatihan)

X = Variabel independent (Kinerja Karyawan)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi