

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Saat ini sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Karena saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan, dimana maju-mundurnya suatu perusahaan salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara yaitu melalui pelatihan, serta memotivasi seperti pemberian

insentif langsung kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena karyawan telah dibekali dengan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian insentif pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Dapat dikatakan bahwa pelatihan dan insentif memegang peranan penting dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawan itu sendiri, dimana insentif yang diberikan akan dapat memacu karyawan untuk bekerja secara maksimal demi peningkatan produktivitas kerja perusahaan, sedangkan pelatihan untuk memacu karyawan agar lebih giat lagi sehingga terpilih untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan.

CV. Cahaya Packing merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang industri, perusahaan yang berdiri sejak tahun 2003 mempunyai lokasi toko di Jl. Hayam Wuruk LTC Glodok, Jakarta dan memiliki sebanyak 4 gudang yang menyebar di daerah Krukut, Thalib, Gajah Mada dan Duri, Jakarta Barat.

Barang yang ditawarkan oleh perusahaan ialah peralatan pabrik bahan dasar seperti (*Rubber, Teflon, Nylon, Acrylic, Sillicone*) Barang tersebut yang dijual untuk penggerak alat mesin di sebuah pabrik. Dengan memiliki 3 Toko dan 4 gudang, maka sangat besar peranan karyawan dalam menjalankan

perusahaan tersebut, baik karyawan yang ditempatkan di gudang maupun di Toko.

Dengan semakin meningkatnya jumlah pelanggan, CV Cahaya Packing harus mampu meningkatkan kinerja para karyawannya, sehingga pekerjaan menjadi lebih bisa efektif dan efisien. Pemberian pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para karyawan agar fokus dan konsisten dalam bekerja. Peneliti melakukan pra survey mengenai pelatihan yang dilakukan CV Cahaya Packing terhadap karyawan, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 1

Pra Survey Pelatihan Karyawan CV. Cahaya Packing

| No        | Pertanyaan                                                                                                    | Setuju | Tidak | Setuju (%) | Tidak (%) |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|------------|-----------|
| 1         | Instruktur menyampaikan materi pelatihan jelas dan mudah dimengerti                                           | 5      | 10    | 33,3       | 77,7      |
| 2         | Saya diberikan pelatihan setelah lolos seleksi                                                                | 4      | 11    | 26,7       | 73,3      |
| 3         | Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan pekerjaan yang Anda lakukan | 6      | 9     | 40         | 60        |
| 4.        | Pelatihan yang diadakan selalu tepat pada hasil yang diinginkan                                               | 6      | 9     | 40         | 60        |
| Rata-Rata |                                                                                                               |        |       | 35         | 54,25     |

Sumber : Pra Survei CV Cahaya Packing, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil pra survey terkait pelatihan karyawan CV. Cahaya Packing point 3 dan 4 cukup baik, tetapi belum maksimal masih ada beberapa karyawan yang kurang mengerti tentang

materi pelatihan yang diberikan selama pelatihan dengan jawaban “Ya” sebesar 40% dan “Tidak” 60% dan Pelatihan yang diadakan selalu tepat pada hasil yang diinginkan dengan jawaban “Ya” sebesar 40% dan “Tidak” 60%.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan CV Cahaya Packing memberikan insentif sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan komponen dari Pelatihan dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Pemberian insentif pada CV Cahaya Packing ditunjukkan pada tabel berikut ini, Pada Tabel berikut dapat dilihat hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 2  
Hasil Pra Pemberian Insentif CV Cahaya Packing

| No | Pertanyaan                                                                         | Setuju | Tidak | Setuju (%) | Tidak (%) |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|------------|-----------|
| 1  | Saya merasa jika hasil pekerjaan saya baik, maka diapresiasi atasan/orang lain.    | 9      | 6     | 60         | 40        |
| 2  | Perusahaan memberikan tunjangan lebih baik daripada pesaing.                       | 5      | 10    | 33,3       | 66,7      |
| 3  | Saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif | 9      | 6     | 60         | 40        |

| No        | Pertanyaan                                                            | Setuju | Tidak | Setuju (%) | Tidak (%) |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------|--------|-------|------------|-----------|
| 4.        | Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya | 7      | 8     | 46,7       | 53,3      |
| Rata-Rata |                                                                       |        |       | 45         | 55        |

Sumber : Pra Survei CV. Cahaya Packing, 2024

Berdasarkan jawaban dari 15 responden karyawan CV. Cahaya Packing terlihat bahwa terdapat indikasi mengenai insentif diperoleh presentase sebanyak 53,3% karyawan merasa bahwa insentif yang diterima tidak sesuai dengan harapan, kemudian 60% karyawan akan bekerja lebih semangat apabila diberikan insentif.

Permasalahan lain yang sedang dialami CV. Cahaya Packing adalah menurunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan ini sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan, terutama berkaitan dengan pelanggan. Berikut hasil pra survey guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kinerja karyawan :

Tabel 3

Hasil Pra survey Kinerja Karyawan CV Cahaya Packing

| No | Pertanyaan                                                             | Setuju | Tidak | Setuju (%) | Tidak (%) |
|----|------------------------------------------------------------------------|--------|-------|------------|-----------|
| 1  | Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan para pekerja lain | 9      | 6     | 60         | 40        |
| 2  | Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu sesuai jadwal. | 5      | 10    | 33,3       | 66,7      |

| No        | Pertanyaan                                                                                                   | Setuju | Tidak | Setuju (%) | Tidak (%) |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|------------|-----------|
| 3         | Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikannya sementara | 6      | 9     | 40         | 60        |
| 4.        | Saya mengerjakan rutinitas pekerjaan harian dengan baik.                                                     | 8      | 7     | 53,3       | 46,7      |
| Rata-Rata |                                                                                                              |        |       | 46,65      | 53,35     |

Sumber : Pra Survei CV. Cahaya Packing, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase ketepatan waktu dan atau kecepatan penyelesaian kerja yang menunjukkan 66,7% karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai jadwal, selain itu hasil pra survey menunjukkan 60% karyawan tidak memiliki inisiatif untuk membantu rekan ketika rekan sedang sibuk, dari hasil pra survey pada CV Cahaya Pakcing mengalami permasalahan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV CAHAYA PACKING”

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak tepat sasaran.
2. Materi pelatihan tidak sesuai dengan kerja karyawan.

3. Insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan.
4. Karyawan tidak termotivasi dalam bekerja, dikarenakan insentif yang diberikan kepada karyawan bukan karena prestasi kerja karyawan.
5. Karyawan tidak merasakan aspirasi pimpinan atas kinerja dalam pemberian insentif.,
6. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
7. Tidak ada inisiatif karyawan membantu rekan kerja yang berhalangan hadir.

#### **C. Batasan Masalah**

Dalam setiap penelitian terdapat batasan-batasan penelitian, hal ini bertujuan agar memberikan ruang lingkup yang jelas sehingga hasil yang diperoleh mudah dilihat dan jelas arahnya. Berdasarkan identifikasi masalah, maka pembahasan dalam penelitian ini hanya terbatas pada masalah Pelatihan, dan pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Pelatihan dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya :

#### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama masalah pada Pelatihan, Insentif dan Kinerja Karyawan.
- b. Sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **2. Kegunaan Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi

suatu kejadian dapat memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya

2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Universitas Bina Niaga Indonesia.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh Perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam melaksanakan pengambilan keputusan mengenai Pelatihan dan Insentif dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu Manajemen

## G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penelitian proposal ini maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi Masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian seperti Pelatihan, Insentif dan Kinerja Karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, Lokasi penelitian, variabel penelitian dan operasional, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, instrumen penelitian.