

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bekerja dalam ruang lingkup perusahaan. Kemampuan setiap karyawan juga berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga pelatihan akan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian pegawai dalam bekerja di perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan juga harus mumpuni melihat kelemahan apa yang perlu diperbaiki pada karyawan.

Sumber daya manusia memiliki kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan didukung dengan teknologi yang handal dan manajemen yang mumpuni sehingga dapat memberikan kontribusi dalam mendukung kinerja karyawan secara maksimal dengan peningkatan menjadi lebih baik.

Pelatihan dan pengembangan profesional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Pelatihan kinerja karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya dan tetap.

Tujuan dari pelatihan ini untuk mengisi kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan, atau sikap karyawan agar mereka lebih kompeten dan efektif dalam pekerjaannya. Dengan meningkatkan keterampilan komunikasi tim serta mengembangkan keterampilan kepemimpinan atau meningkatkan produktivitas bagi karyawannya.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi. Dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, dan membangun tim yang terampil.

Pengembangan karyawan saat ini atau masa depan untuk memecahkan masalah dalam perusahaan, seperti komunikasi yang buruk antar departemen. Melalui pengembangan karyawan yang ada sekarang, maka perusahaan dapat mengurangi ketergantungan untuk mencari karyawan baru.

Dengan pengembangan sumber daya manusia bisa berupa *Skill Training* yang didapatkan untuk melatih dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Keterampilan ini dapat diperoleh melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau pelatihan yang diikuti sebagai bentuk kesadaran diri akan perlunya keterampilan baru untuk mendukung karir.

Setiap perusahaan tidak hanya dimulai dengan harapan untuk mencapai tujuan perusahaan, melainkan membutuhkan dukungan dan partisipasi orang lain, termasuk karyawan perusahaan. Jika bagian dari perusahaan, karyawan mendapatkan tanggung jawab atas pekerjaan yang harus dilakukan. Tentu saja menentukan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan. Perusahaan berharap semua karyawan akan melakukan yang terbaik karena mereka melakukannya memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Karena Kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan.

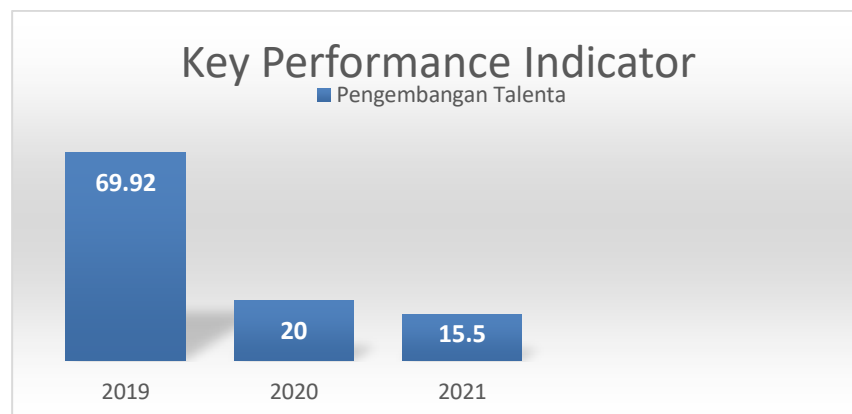
Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi menurut hak dan kewajiban setiap orang untuk dicapai tujuan organisasi yang bersangkutan tidak melanggar hukum-hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Setiap organisasi umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual karena pada dasarnya, kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja seorang pekerja dapat dipengaruhi dengan cara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di suatu instansi atau perusahaan.

Perusahaan Umum Badan Usaha atau BULOG adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/ pergudangan, survei dan pemberantasan

hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintahan, BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, stabilitas harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stock pangan.

Akan tetapi ada fenomena pada tahun 2020 lalu Direktur utama Perum Bulog Budi Waseso memberikan peringatan untuk memecat 100 karyawannya. Hal itu terjadi karena karyawan tersebut bermasalah pada kinerjanya. Direktur utama Perum Bulog ini mengatakan, karyawan Bulog yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berstatus sebagai Perum tak boleh bermain-main apalagi dalam menjalankan tugas negara. Buwas menduga ada manipulasi menukar beras Bulog dengan beras lain yang kualitasnya lebih rendah. Akibatnya direktur perum bulog ini meminta bantuan Polri untuk mengkaji penindakan hukum bagi mereka. Sebanyak 100 karyawannya tersebut dianggap tak bisa lagi ditoleransi karena telah membebani perusahaan dengan memberikan kinerja yang buruk.

Key Performance Indicator (KPI) yang mencakup penilaian laba rugi, pendapatan omzet per periode, jaringan, optimalisasi pelayanan publik, kepuasan pelanggan, sarana dan prasarana, dan penilaian karyawan. Setiap aspek penilaian ini memiliki nilai dan tingkat signifikan yang berbeda. Cara penilaian kinerja perusahaan ini dilakukan dengan cara melakukan kegiatan review setiap bulan dan penilaian secara menyeluruh setiap satu tahun sekali. Berikut data *Key Performance Indicator* (KPI) pada 3 tahun terakhir.



Gambar 1.1 *Key Performance Indicator*
Sumber : Laporan Tahunan, Bulog.co.id (2021)

Gambar 1.1 menunjukkan penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) dari tahun 2019 yang berbobot nilai 69,92% mengalami penurunan bobot pada tahun 2020 yang bernilai 20,00% dan pada tahun berikutnya mengalami penurunan sebesar 15,50%. Sehingga perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Pengembangan sumber daya manusia dipahami sebagai kompetensi SDM organisasi yang sistematis dan berkelanjutan dalam jangka panjang, yang memastikan ketersediaan personel untuk tugas tersebut dan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu. Pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan memberikan kesempatan belajar dan berkembang, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat.
- b. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat.
- c. Seberapa Besar Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat.
- b. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat.

- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pelatihan serta pengembangan wirausaha baru. Selain itu penelitian ini dapat digunakan untuk referensi dalam penelitian yang lebih luas lagi untuk dapat menjadi bahan informasi atau referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pelatihan serta pengembangan wirausaha baru.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam Pemberian Pelatihan serta Pengembangan usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan terhadap peserta yang telah mengikuti Pelatihan.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan pada wirausaha baru.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

- a. BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penelitian skripsi, lokasi dan waktu penelitian.

- b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari kajian teoretis administrasi bisnis, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta kinerja karyawan, kajian nonteoritis, kajian/penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Terdiri dari jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, operasionalisasi variable, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Terdiri dari obyek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

e. **BAB V PENUTUP**

Terdiri dari simpulan dan rekomendasi

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini pada Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat Jl. Soekarno Hatta, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286



Gambar 1.2 Peta Lokasi
Sumber : Google Maps 2023



Gambar 1.3 Tempat Penelitian
Sumber : Google.com 2023

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2021/2022. Pelaksanaan penelitian dilakukan secara bertahap. Rencana Penelitian dengan data berikut :

Tabel 1.1
Rencana Penelitian

| No. | Nama Kegiatan | Tahun 2023 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------------|------------|---|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | April | | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | | Agustus | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Observasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengumpulan data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan BAB I | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Penulisan BAB II | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Penulisan BAB III | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Sidang usulan penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Penulisan BAV IV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Penulisan BAB V | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Sidang Akhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber : Diolah Peneliti (2023)