

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison, dkk, 2017:10). Hal tersebut diperlukan supaya kinerja dari para karyawan dapat meningkat, karyawan mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, bertumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien (Hamali, 2016:64).

Menurut Kasmir (2016:189) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan karyawan. Penting bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya

dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Selain pelatihan, salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penempatan karyawan (Fadilah dkk, 2020). Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:115) mengemukakan penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari Pelatihan, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus Pelatihan) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa karyawan yang ada di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU, Terdapat Fenomena Yang Terkait Dengan Pelatihan dan Penempatan kerja Yaitu: Untuk Pelatihan Terdapat Permasalahan Indikator Peserta Dimana PT Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU masih belum maksimal dalam melakukan pelatihan untuk karyawannya. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU pada tahun 2021 hanya dilakukan 3 kali dalam satu tahun dan pelatihan hanya melibatkan beberapa karyawan saja. Permasalahan mengenai pelatihan untuk

indikator metode, metode pelatihan tidak maksimal karena dilakukan secara online/via zoom sehingga membuat kesulitan bagi peserta pelatihan, karyawan hanya diberi berupa video, materi mentah, dan untuk materi diberi setiap hari tanpa adanya petunjuk atau arahan. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan karena waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih panjang sebagai akibat kurangnya pelatihan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU. Kemudian yang berkaitan dengan penempatan kerja untuk indikator pendidikan, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh, misalnya Karyawan yang lulusan S.Pd namun ditempatkan dibagian Admin Gudang sedangkan Karyawan yang lulusan S.Pd ditempatkan pada bagian Kasir. Oleh karena itu penempatannya belum sesuai dengan ketetapan latar belakang pendidikan dengan posisi jabatan yang sekarang. Untuk kinerja karyawan terdapat permasalahan pada indikator alat atau sarana dimana kurangnya alat untuk menscan dokumen, dan menyebabkan turunya kinerja karyawan sehingga membuat pekerjaan untuk scan terlambat atau memakan waktu cukup lama dalam menscan dokumen tersebut.

Kinerja pegawai akan optimal apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepatnya posisi jabatan yang ditempati dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan mengadakan penelitian dengan mengambil judul: “Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU baik secara parsial maupun simultan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Berikut ini manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian:

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Menambah wawasan pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Baturaja khususnya Program Studi Manajemen tentang Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.