

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah persaingan yang semakin ketat di era global, perusahaan harus beroperasi dengan lebih efisien dan efektif. Persaingan yang terbatas ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya untuk memastikan kelangsungan hidupnya. Sebagai entitas yang menggabungkan individu yang dikenal sebagai karyawan atau karyawan, perusahaan bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan produksi. Sebagian besar perusahaan memiliki tujuan utama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai tambah, sekaligus meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau karyawan memegang peranan kunci dalam menentukan kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Persaingan bisnis semakin ketat yang dipengaruhi oleh digitalisasi secara global, perubahan teknologi, serta kemampuan untuk berinovasi pada perusahaan baik lembaga publik maupun lembaga bisnis. Lembaga atau perusahaan dituntut untuk mampu dan bertahan dalam menghadapi dinamika perubahan berbagai aspek ke arah yang lebih baik. Perubahan yang dilakukan bertujuan untuk beradaptasi dan menghadapi dunia persaingan bisnis baik secara skala kecil maupun skala global. Hal ini menjadikan setiap anggota lembaga atau perusahaan turut serta untuk mengejar arah dan tujuan

perusahaan, merealisasikan target keinginan, harapan, serta impian untuk perusahaan yang memiliki kinerja terbaik. Lembaga atau perusahaan wajib untuk melakukan transformasi bisnis hingga ke akar permasalahan yaitu sumber daya manusia (SDM) agar memiliki kompetensi yang dapat diandalkan sesuai standar kebutuhan lembaga atau perusahaan dan memenangkan persaingan bisnis dengan kinerja terbaik. Indonesia menjadi negara dengan industri kelapa sawit terbesar di dunia dengan produksi 52 juta ton *crude palm oil* (CPO) atau minyak kelapa sawit. Sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, industri kelapa sawit telah memberikan lapangan kerja sebesar 16 juta orang, memainkan peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Selaras dengan yang disampaikan dengan Musdahlifah (2023), Deputy Koordinasi Pangan dan Agribisnis Kementerian Koordinasi Bidang Perekonomian, industri kelapa sawit Indonesia telah menyerap sebanyak 16,2 juta tenaga kerja langsung dan tidak langsung.

Program Sumber Daya Manusia (SDM) Perkebunan Kelapa Sawit merupakan bagian penting dari upaya mewujudkan industri sawit yang berkelanjutan karena 30% hingga 40% tanaman yang tidak produktif sudah tidak dapat dipanen lagi, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang dapat mengelola dan menumbuhkan kembali dengan cara yang lebih canggih dan modern dan mengatasi keterbatasan sumber daya manusia. Sehingga perkebunan ini dapat dikelola dengan cara yang lebih modern dan harus mengatasi keterbatasan sumber daya manusia.

Tabel 1. 1 Luas Areal Kelapa Sawit Indonesia menurut Provinsi dan Status Pengusahaan, 2022

No.	Provinsi	Luas				
		PB	PBS	PR	LA	Indonesia
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Aceh	31 450	184 491	258 991	90 202	565 135
2	Sumatera Utara	302 220	578 024	490 163	648 320	2 018 727
3	Sumatera Barat	7 828	180 403	251 672	115 172	555 076
4	Riau	75 158	1 030 781	1 762 164	626 480	3 494 583
5	Jambi	19 567	280 422	771 997	118 826	1 190 813
6	Sumatera Selatan	25 097	574 335	534 756	273 356	1 407 544
7	Bengkulu	830	97 931	319 346	7 976	426 083
8	Lampung	7 601	80 255	110 726	57 855	256 437
9	Bangka Belitung	-	159 501	90 651	30 453	280 605
10	Kepulauan Riau	-	6 354	1 326	- 1 025	6 655
11	Jawa Barat	11 255	4 248	263	- 2 278	13,489
12	Banten	9 998	2 359	6 678	- 504	18 531
13	Kalimantan Barat	27 213	1 448 396	597 067	- 243 142	1,829,533
14	Kalimantan Tengah	-	1 808 538	397 298	- 168 131	2,037,705
15	Kalimantan Selatan	5 377	400 961	109 778	- 84	516,033
16	Kalimantan Timur	15 110	1 157 752	197 730	- 48 900	1 321 692
17	Kalimantan Utara	-	198 052	38 938	40 615	277,605
18	Sulawesi Tengah	-	83 080	59 137	- 17 586	124,631
19	Sulawesi Selatan	8 683	1 362	40 187	- 9 549	40,683
20	Sulawesi Tenggara	923	61 162	11 795	- 10 510	63 370
21	Gorontalo	-	14 186	4 923	- 8 719	10 390
22	Sulawesi Barat	-	39 031	108 443	3 460	150 934
23	Maluku	-	9 342	853	3 604	13 799
24	Maluku Utara	-	5 555	-	92	5 647
25	Papua Barat	-	45 892	27 387	- 12 117	61,162
26	Papua	-	124 419	21 138	1 566	147 123
	Indonesia	548 311	8 576 838	6 213 407	1 495 429	16 833 985

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2022)

Dari hasil di atas dapat dijelaskan bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) dengan judul "Statistik Kelapa Sawit Indonesia (*Indonesia Oil Palm Statistics*) 2022 Volume 16, 2023" di Indonesia terdapat luas hektar yang dimiliki oleh kelapa sawit sebesar 16.833.985 Ha. Menurut data terbaru, jumlah total petani kelapa sawit di Indonesia baru saja melampaui 2,65 juta. Sedangkan pekerja atau buruh diperkirakan sejumlah 4,5 juta orang yang mencari penghasilan dalam perkebunan

kelapa sawit, termasuk perusahaan komersial dan milik negara. Sehingga dari data di atas dapat diketahui bahwa masih kurangnya pekerja yang dipersiapkan untuk mengelola seluruh area kelapa sawit mengingat pentingnya sumber daya manusia, sangat penting untuk mengelola SDM secara efektif untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan. Fungsi ini biasa disebut sebagai manajemen sumber daya manusia dalam korporasi.

Dalam suatu perusahaan, karyawan memegang peran kunci sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam menjalankan segala aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan merupakan langkah penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan (Budianto et al., 2020). Karen et al (2021) bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tingkat pendidikan yang diperoleh. Hal ini disebabkan karena kesuksesan sebuah perusahaan atau perusahaan sangat tergantung pada seberapa baik sumber daya manusia dikembangkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan yang tepat guna dan memperhatikan pendidikan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Zamer dkk berpendapat bahwa yang merupakan salah satu cara untuk menilai kualitas seorang individu dengan menggunakan pengukuran kerja (Pramesti et al., 2021). Kinerja yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan. Dengan kata lain, Peningkatan kinerja memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas di dalam

perusahaan. Sederhananya, kemampuan untuk mengeksekusi secara efektif dan karyawan secara keseluruhan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti Mangkunegara (Akbar, 2018a) yaitu Kemampuan, motivasi dan pengetahuan yang dimana semua faktor di atas dari seorang karyawan dilihat dari pekerjaan sehari-hari dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya menurut Suryaningtyas dkk (2014) dapat dipengaruhi dengan Faktor internal mengacu pada motivasi inheren yang berasal dari dalam diri individu, yang dapat memberikan tekanan konstan untuk mencapai tujuan dan mencapai kesuksesan. Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik internal, termasuk usia, status perkawinan, masa kerja, keahlian, dan motivasi. Faktor eksternal mencakup berbagai pengaruh yang diberikan oleh pihak eksternal, seperti anggota keluarga, kolega, dan pemimpin, yang memotivasi individu untuk mengerahkan upaya yang lebih besar dalam mengejar tujuan mereka. Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh berbagai pengaruh eksternal, termasuk pengawasan, kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, dan rekan kerja.

Sedangkan menurut Roffiliana dan Rofiudin (2021) menjelaskan beberapa hal yang dapat mempengaruhi dari kinerja yaitu Kepemimpinan, Lingkungan, dan Etika. Selanjutnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu dapat dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri seperti Sikap, Keahlian, Pengetahuan dan Kemampuan. Sedangkan faktor eksternal atau faktor di luar itu yaitu seperti alat, sumber daya, lingkungan sosial, rekan kerja dan Sikap manajemen (Sasongko et al., 2017). Dari pendapat para ahli di atas maka peneliti

dapat melihat *Research Gap* yaitu tentang *Theoretical Gap* atau kesenjangan tentang bagaimana memahami suatu teori dan teori lainnya sehingga dapat mempengaruhi hasil riset menjadi kurang maksimal.

Seperti yang dijelaskan oleh Colquit et al (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hasil individu atau variabel dependent seperti Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasional yaitu Mekanisme Organisasional seperti budaya organisasi dan struktur organisasi, Mekanisme Grup seperti Kepemimpinan dan Tim, dan Karakteristik Individual seperti kemampuan dan personalitas dan nilai budaya yang di mana ini menghasilkan mekanisme Individual seperti Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kepercayaan, dan Pengambilan keputusan. Sehingga dikatakan bahwa pelatihan dan kompetensi masuk ke dalam Kemampuan dari seorang karyawan yang berpengaruh terhadap motivasi dan menghasilkan Kinerja Karyawan itu sendiri, yang di mana kemampuan kognitif dari seseorang mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan jika kepada Komitmen Organisasional yang di mana memiliki tingkat korelasi yang rendah.

Berdasarkan *theory of achievement motivation is generally stated that a person with achievement motivation will perform better than others*. Hal ini diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Subari (2015), *This case that motivation does not affect directly the performance can be viewed from two*

perspectives, that of the individual and of the performance management. Hal ini menjadi landasan peneliti menjadikan motivasi sebagai variabel mediasi.

Dalam bidang peningkatan kinerja, program pengembangan SDM mencakup berbagai cara yang melampaui pelatihan tradisional. Metode ini dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan bakat karyawan di luar pelatihan. Program pengembangan sumber daya manusia di luar pelatihan yaitu Program *mentoring* dan *coaching*, Pengalaman Kerja Praktis (*Job Assignment*), Kolaborasi lintas tim atau departemen, Pemantauan kinerja dan umpan balik merupakan, Program pengembangan karir dan Penelitian dapat mencakup berbagai inisiatif seperti konseling karir, peluang rotasi, atau program pengembangan suksesi, yang bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengambil peran kepemimpinan di masa depan.

Dengan menggabungkan berbagai metode pengembangan SDM ini, perusahaan dapat menciptakan program pengembangan yang holistik dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan karyawan mereka. Akan tetapi persentase pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wahyuningsih (2019) sebesar 50,7% sedangkan 49,3% dipengaruhi faktor lain dan Menurut Tuslaela dkk (2022) pelatihan berpengaruh sebesar 52,2% dan 47,8% dipengaruhi faktor lain. Pratama dan Riana (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh unsur-unsur internal, termasuk kompetensi, pelatihan, dan

motivasi. Perusahaan yang berorientasi pada keuntungan menyadari pentingnya memberikan pelatihan yang cukup bagi karyawannya. Pelatihan ini diperlukan tidak hanya bagi karyawan baru, tetapi juga bagi mereka yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan baru membutuhkan pelatihan sebelum mereka mulai melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Sementara itu, karyawan lama juga memerlukan pelatihan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan saat ini atau untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi promosi jabatan atau tantangan lainnya di masa depan sehingga pelatihan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja dan pengembangan karyawannya. Selain itu, pelatihan juga merupakan sebuah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku (Widayanti et al., 2017).

Sehingga dalam konteks ini bahwa PT. Triputra Agro Persada (PT. TAP) adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia yang menyadari bahwa pentingnya pelatihan karyawan dalam menjaga kompetensi dan standar yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan atau PT. Triputra Agro Persada (PT. TAP) adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia. PT. TAP terdaftar di bursa efek Singapura sejak 2012 dengan nama Bumitama Agri Ltd. PT. TAP memproduksi minyak kelapa sawit mentah (*Crude Palm Oil/CPO*) dan minyak inti sawit (*Palm Kernel Oil/PKO*). Sampai dengan tahun 2023, PT. TAP memiliki 18 pabrik kelapa sawit (PKS) di tiga provinsi di Indonesia: Kalimantan, Jambi dan Jawa Barat, dengan luas 159.500 Ha dan memiliki lebih dari 15.000 Karyawan dan Berikut adalah jumlah data karyawan

yang terdapat dalam 1 region:

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Staff Operasional PT. TAP

Kelompok Jabatan	Total
Head Office	219
Site	613
Regional Head	1
Field Assistant	148
Kepala Kebun	34
Agronomy Head Assistant	30
Agronomy Assistant	65
Estate Administration Assistant	76
Mill Manager	10
Mill Head Assistant	10
Mill Assistant	85
Mill Administration Assistant	9
Head Of Traksi and Workshop	8
Traksi & Workshop Assistant	27
Traksi & Workshop Adm. Assistant	17
Operasional Support	93
Grand Total	832

Dalam penilaian kinerja karyawan, PT. TAP menggunakan nilai angka sebagai landasan *performance* karyawannya.

Tabel 1. 3 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. TAP

Nilai Angka	Final Achievement Range (%)		Kualitatif	Point	Nilai Mutu
5	100		<i>Pencapaian Luar Biasa</i>	50	Sangat Baik Sekali
4	>90.0	100	<i>Melebihi Harapan</i>	40	Baik Sekali
3	>75.0	90.0	<i>Memenuhi Ekspektasi</i>	30	Baik
2	>60.0	75.0	<i>Butuh Peningkatan</i>	10	Cukup Baik
1	0.0	60.0	<i>Kurangnya Kinerja</i>	0	Kurang

Hasil penilaian karyawan tahun 2023 dari 148 karyawan asisten lapangan didapat data sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Penilaian Kinerja Kerja Karyawan PT TAP

Kelompok Jabatan	Nilai Penilaian Kinerja					Total
	1	2 (BP)	3 (ME)	4 (MH)	5 (PLB)	
Grand Total Tahun 2022	34	59	48	5	2	148
Grand Total Tahun 2023	26	81	34	6	1	148

Hasil penilaian kinerja karyawan PT. TAP dapat dilihat dari Tabel 1.4 di atas, yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih membutuhkan peningkatan untuk mencapai kinerja dalam ME (Memenuhi Ekspektasi) dengan standar nilai yang ditetapkan perusahaan seperti KK (Kurangny Kinerja), BP (Butuh Peningkatan), apabila karyawan belum mencapai target kinerja yang diharapkan. Sedangkan apabila karyawan tersebut sudah melebihi kinerja yang ditentukan dapat dinilai dengan MH (Melebihi Harapan) dan PLB (Pencapaian Luar Biasa). Dari data di atas terutama pada bagian Asisten Lapangan diketahui masih banyak karyawan yang masih belum mencapai kinerja sebesar 54% atau berjumlah 81 orang, yang di mana terjadi peningkatan karyawan yang Membutuhkan Peningkatan Kinerja dari tahun 2022 dan 2023. Dari jumlah Asisten Lapangan yang sudah disebutkan di atas, maka pekerja tersebut dibagi menjadi 3 Grade yaitu Karyawan Grade A, Grade B, dan C. Karyawan Grade A yaitu karyawan yang sudah melebihi harapan dan Pencapaian Luar biasa, Karyawan Grade B yang sudah

memenuhi Ekspektasi, dan Karyawan Grade C yaitu karyawan yang belum dilakukan penilaian dan yang membutuhkan peningkatan.

Berikut merupakan Hasil dari survei awal yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 karyawan di PT. Triputra Agro Persada (PT. TAP) pada bagian Asisten Lapangan sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	26	87%	4	13%
2.	Tingkat ketepatan metode pelatihan sudah sesuai dengan penyampaian materi	21	70%	9	30%
3.	Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan yang diberikan	9	30%	21	70%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Dari data di atas, maka diketahui 26 responden setuju (87%) bahwa Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, dan Tingkat ketepatan metode pelatihan sudah sesuai dengan penyampaian materi memiliki presentasi 70% atau 21 orang setuju. Sedangkan Keterampilan dan Kemampuan Karyawan harus ditingkatkan kembali karena 21 responden atau 70% menyatakan masih belum memenuhi keterampilan dan kemampuan kesesuaian yang telah diberikan.

Pelatihan menurut Dessler (Gustiana et al., 2022) adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan

penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, menurut Wijayanto (Busono, 2016) pelatihan juga dirancang untuk memelihara atau meningkatkan kinerja pekerjaan saat ini, sementara program pengembangan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang dilakukan.

Pelatihan karyawan diidentifikasi sebagai salah satu inisiatif perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Namun, tidak sepenuhnya jelas sejauh mana pelatihan tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan, terutama ketika menyangkut faktor kompetensi individu. Pemahaman tentang kontribusi pelatihan terhadap pengembangan kompetensi, serta dampak kompetensi tersebut terhadap kinerja karyawan, merupakan fokus utama.

Tabel 1. 6 Hasil Pra Survei Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah disiapkan	12	40%	18	60%
2.	Karyawan memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima	13	43%	17	57%
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume kerja yang ditentukan	10	33%	20	67%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Dari data di atas, maka diketahui masih terdapat 18 responden atau 60% yang belum memenuhi dalam penyelesaian tugasnya, dan tingkat ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus ditingkatkan karena terdapat 57% atau 17 responden yang belum teliti dalam pekerjaannya. Sedangkan penyelesaian

tugas melebihi target terdapat beberapa karyawan yang sudah melebihi dari target yang ditentukan sejumlah 10 responden atau 33%.

Kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan sebuah perusahaan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Oleh karena itu, diperlukan penguraian yang lebih spesifik mengenai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diemban oleh karyawan. Kompetensi ini mencakup kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab mereka, yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan yang bersangkutan. Seperti contoh dapat menjelaskan kompetensi sebagai deskripsi tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keahlian seseorang dalam mencapai tujuan pekerjaan. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merujuk pada kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompetensi juga mencerminkan kapasitas seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dalam konteks perusahaan, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai hasil yang diharapkan. Ini mencakup tingkat keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dimiliki individu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka di dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan, pemimpin, atau pejabat yang menunjukkan kinerja terbaik. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan kinerja yang

baik dalam pekerjaan atau jabatan mereka. Kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, keadaan, atau kualitas yang memadai atau sangat baik, dan memiliki kemampuan untuk melakukan peran tertentu disebut kompetensi. Ini menunjukkan bahwa kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja sampai pada tingkat yang baik atau sangat baik adalah indikator kuat dari kompetensi ini, dan ketiga, kombinasi dan perilaku adalah dasar untuk menghasilkan kinerja.

Tabel 1. 7 Hasil Pra Survei Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya konsisten menjalankan tugas yang diberikan	16	53%	14	47%
2.	Saya sangat antusias memiliki prestasi yang tinggi	11	37%	19	63%
3.	Saya memiliki rasa inisiatif yang tinggi untuk mencapai target	13	43%	17	57%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Dari data di atas, maka diketahui 16 responden atau 53% konsisten dengan pekerjaan yang diberikan, dan Tingkat antusias memiliki prestasi yang tinggi masih kurang karena hanya 43% atau 11 orang yang ingin memiliki prestasi yang tinggi. Sedangkan inisiatif dari karyawan dengan jumlah setuju 43% atau 13 responden

dan 57% atau 17 responden yang belum memiliki rasa inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu. karena itu, mereka menerima motivasi sesuai dengan kebutuhannya. Sumber daya manusia sendiri menentukan motivasi dan kinerja karyawan. Jika motivasi diberikan kepada karyawan dengan benar dan diterapkan, itu akan mendorong mereka untuk terus maju dan setia kepada perusahaan. Jika motivasi tidak cukup, kinerja juga akan buruk. Dengan motivasi, karyawan akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka, memungkinkan perusahaan juga untuk mencapai tujuan mereka. Dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan kebutuhan dan keinginan anggota, tujuan motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama. (Maharani et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Triputra Agro Persada, terungkap bahwa salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah perluasan pengembangan kinerja karyawan. Karyawan tersebut menjelaskan bahwa kinerja di PT. Triputra Agro Persada belum mencapai tingkat optimal sesuai rencana perusahaan setiap tahunnya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya kurangnya pelatihan yang diselenggarakan setiap tahun karena pelatihan hanya tersedia untuk kepentingan promosi jabatan, penyegaran, dan untuk memenuhi standar jabatan yang tidak terjadwal secara rutin bahkan ketika hanya ketika ada karyawan baru. *Refreshing* pelatihan hampir tidak dilakukan oleh

perusahaan. Selain itu, terdapat perbedaan dalam kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini disebabkan oleh ketidakselarasan dalam keterampilan dan pengetahuan di antara karyawan, yang berdampak pada penilaian kinerja yang menurun di lingkungan unit PT. Triputra Agro Persada. Sedangkan hasil wawancara dengan kepala *Human Resources Development* atau HRD menyatakan kinerja yang terjadi pada tahun 2022 dan 2023 mengalami penurunan yang signifikan terutama dalam mengolah hasil panen kelapa sawit yang ditetapkan perusahaan, di mana salah satu faktor dari kurangnya kinerja karyawan yang menyebabkan kurangnya panen adalah motivasi dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan yang masih kurang.

Dalam konteks ini, perusahaan berupaya terus menerus untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan harapan upaya ini akan membantu mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dari peningkatan kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor seperti menurut Sedarmayanti (Pusparani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan. Setuju dengan pernyataan di atas, Simanjuntak (Herawati & Rinofah, 2019) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu: (1) Dukungan manajemen; (2) Kompetensi individu; dan (3) Dukungan perusahaan. Kemudian menurut Anwar Prabu (Akbar, 2018) dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari pendapat para ahli di atas, dapat dilihat bahwa Pelatihan, Kompetensi, dan motivasi merupakan salah satu

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara negatif maupun positif.

Jadi salah satu cara untuk meningkatkan karyawan adalah dengan melakukan pelatihan dan motivasi karyawan. Dampak pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja modern. Penelitian ini berakar pada pemahaman bahwa perusahaan modern dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, yang mengharuskan karyawan untuk terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan. Sehingga kebaharuan dari penelitian ini yaitu di mana terdapat *Theoretical Gap* untuk peneliti dapat mengembangkan penelitian ini dan masih belum banyak penelitian yang menjelaskan tentang bagaimana pelatihan dan kompetensi mempengaruhi kinerja melalui motivasi.

Melalui penjelasan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan terkait hubungan antara pelatihan, kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika tersebut, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan secara keseluruhan memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan maupun kompetensi yang belum terpenuhi, dan kurangnya motivasi. Dari semua permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti membatasi

permasalahan tertentu sehingga peneliti tertarik untuk melakukan tema penelitian tentang **Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Triputra Agro Persada melalui Variabel Motivasi sebagai Variabel Mediasi**

1.2 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini adalah fakta bahwa kompetensi karyawan PT. Triputra Agro Persada masih pelatihan, kompetensi dan motivasi rendah, yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Permasalahan dapat dirumuskan berdasarkan beberapa masalah tersebut sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan PT. Triputra Agro Persada?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan PT. Triputra Agro Persada?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Triputra Agro Persada?
4. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Triputra Agro Persada?
5. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Triputra Agro Persada?
6. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. Triputra Agro Persada?
7. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. Triputra Agro Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menjelaskan apa yang akan dicapai dari penelitian untuk menjawab rumusan masalah, dengan demikian tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan PT. Triputra Agro Persada.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi karyawan PT. Triputra Agro Persada
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Triputra Agro Persada.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Triputra Agro Persada.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Triputra Agro Persada.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. Triputra Agro Persada.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. Triputra Agro Persada.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari Tujuan penelitian yang sudah dapat kita lihat dari pernyataan di atas, maka diketahui manfaat penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Meningkatkan pemahaman terhadap hubungan antara pelatihan dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT dan Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam merencanakan strategi pengembangan SDM.

b. Manfaat Praktis

Menyediakan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam merancang pelatihan yang efektif. Memacu peningkatan kompetensi karyawan. Dengan mengetahui hubungan antara pelatihan dan kompetensi dengan kinerja karyawan, karyawan juga dapat memahami pentingnya pengembangan kompetensi sebagai upaya meningkatkan kinerja diri dan Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian yang serupa atau menggali lebih dalam mengenai topik tersebut.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat melakukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.