

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang beroperasi di sektor industri pada masa sekarang dan masa mendatang tidak dapat menghindari adanya persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Untuk itu teknologi yang canggih saja tidak cukup dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan, tetapi harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang terampil. Menurut Yuliani (2023) untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia berperan penting dalam memastikan pemanfaatan yang efektif bagi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Pengorganisasian atau pengelolaan seluruh tenaga kerja yang ada di perusahaan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Samsuni (2023) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan yang efektif bagi suatu organisasi atau perusahaan dengan perancangan, pengelolaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Kualitas dan kinerja karyawan yang optimal akan berkontribusi langsung pada produktivitas, efisiensi, dan inovasi perusahaan.

Menurut Nugroho dkk., (2020) kinerja adalah perolehan yang dicapai oleh seseorang berupa jasa atau barang yang digunakan sebagai tolak ukur atas individu karyawan atau perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan tidak terjadi secara otomatis, melainkan melalui suatu proses yang memerlukan evaluasi yang terus-menerus. Proses ini mencakup pembelajaran dan pengembangan keterampilan

yang relevan, serta masukan yang membangun dari atasan dan rekan kerja. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan dapat menimbulkan terciptanya lingkungan kerja yang produktif serta mendukung pertumbuhan karyawan dan perusahaan.

Pelatihan merupakan kesempatan yang diberikan oleh organisasi tertentu yang bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan kerja menurut Gustiana dkk., (2022). Karyawan dapat mengembangkan kompetensi untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal dengan adanya pelatihan, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja akan meningkat. Pelatihan yang berkualitas juga dapat memperkuat rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan karena merasa diperhatikan dan diberdayakan. Dengan pelatihan dan pengembangan karyawan, perusahaan bukan hanya memperoleh tenaga kerja yang lebih terampil, tetapi juga membangun tim yang lebih loyal dan termotivasi.

Salah satu tantangan perusahaan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu saat Pandemi Covid-19. Karyawan tidak dapat memenuhi syarat untuk bekerja secara langsung di kantor, maka perusahaan memberikan kelonggaran bagi karyawan untuk bekerja dari rumah secara daring atau virtual (Putra dkk., 2022). Banyak program pelatihan terpaksa ditunda atau dibatalkan, sehingga menghambat pengembangan keterampilan karyawan. Selain itu, perusahaan harus beradaptasi dengan pelatihan *online* yang memerlukan investasi dalam teknologi dan prosedur untuk penggunaan platform tersebut. Situasi ini juga mendorong inovasi dalam penggunaan *e-learning* yang memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan secara fleksibel.

Sari dkk., (2023) mengemukakan bahwa *E-Learning* adalah suatu sistem pengajaran yang memanfaatkan perangkat elektronik secara daring atau *online*. *E-Learning* dapat diakses oleh peserta pelatihan secara fleksibel. Karyawan dapat menyesuaikan kecepatan belajar sesuai dengan kemampuannya. Selain itu, *e-learning* seringkali dilengkapi dengan berbagai multimedia interaktif, seperti video, kuis, dan forum diskusi, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan.

Motivasi yang kuat dapat mempengaruhi karyawan dalam merencanakan, mengelola waktu, dan menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak dengan kesungguhan untuk menjangkau hasil maksimal (Afandi, 2021). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif, memiliki kualitas kerja yang lebih baik, dan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi mungkin menunjukkan kinerja yang rendah, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, atau kurangnya inisiatif dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) mengenai Analisis Dampak Pelatihan *Online* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Bina Insani Surakarta) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari CV. Bina Insani Surakarta sebanyak 50 orang yang juga dijadikan sampel penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2021) mengenai Pemanfaatan Sistem Pelatihan *E-Learning* pada Pengembangan Kinerja Karyawan di Masa Covid-19 dengan Pengujian ISO 9126 mengatakan bahwa setelah dilakukan pengujian *e-learning* dapat berfungsi dengan baik untuk membantu proses pembelajaran pelatihan karyawan dengan efektif di saat pandemi Covid-19. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem *e-learning* tidak hanya memastikan kontinuitas pelatihan, tetapi juga meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas bagi karyawan untuk belajar sesuai dengan waktu dan tempat yang mereka pilih. Selain itu, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya evaluasi kualitas dalam *e-learning*, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keterlibatan karyawan, serta menyiapkan mereka untuk menghadapi tantangan yang muncul di era digital.

Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) terkait Analisis Efektifitas Belajar Pada Pembelajaran Jarak Jauh di Masa Pandemi Covid-19 bahwa Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dengan media *E-Learning* kurang efektif karena kurangnya sarana dan prasarana yang dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan kesiapan teknologi. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa teknologi yang digunakan belum mampu untuk menggantikan pelaksanaan pembelajaran tatap muka karena metode interaksi tatap muka konvensional masih jauh lebih efektif dibandingkan pembelajaran jarak jauh (PJJ). Selain itu, keterbatasan dalam aksesibilitas internet, perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software), serta pembiayaan sering menjadi hambatan dalam memaksimalkan sumber-sumber belajar online.

PT. Japfa Comfeed Indonesia merupakan perusahaan yang beroperasi dalam sektor agro-pangan yang terintegrasi dan terbesar di Indonesia. Segmen utama dari perusahaan ini yaitu pembuatan pakan ternak, produksi komersial ayam pedaging, ikan, udang, daging sapi, peternakan unggas, dan produk makanan olahan. Dengan skala operasi yang besar dan beragam, perusahaan ini berkomitmen untuk menerapkan praktik terbaik dalam setiap lini produksinya, memastikan kualitas dan keberlanjutan. Untuk mendukung pertumbuhan dan efisiensi operasional.

Dalam Laporan Tahunan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (2024) perusahaan termotivasi untuk menerapkan Sistem Pengendalian Internal (SPI) demi mencapai tujuan perusahaan secara berkesinambungan. Praktik Standar Sumber Daya Manusia, bagian dari SPI, menjadi kunci untuk tata kelola dan pengendalian internal yang efektif. Penilaian kinerja karyawan bertujuan meningkatkan produktivitas dan membuat keputusan SDM yang tepat terkait promosi atau perubahan jabatan. Dorongan ini juga meliputi upaya memastikan karyawan memiliki kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan formal.

Fenomena pelatihan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo menghadapi kendala waktu, lokasi, biaya tinggi, kurangnya fleksibilitas, dan interaktivitas. Faktor-faktor ini justru memicu motivasi kuat bagi perusahaan untuk beradaptasi. Motivasi tersebut meliputi dorongan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelatihan, serta penghematan biaya dalam jangka panjang. Selain itu, ada keinginan untuk menyediakan fleksibilitas yang lebih baik dan meningkatkan keterlibatan peserta, demi meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.



Gambar 1. 1 Platform E-Learning PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk

Sumber : LinkedIn, (2024)

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk telah mengimplementasikan Journex, sebuah platform *e-learning*, sebagai komponen integral dari program pelatihan karyawan. Adopsi *e-learning* ini memungkinkan perusahaan untuk menyediakan akses fleksibel ke berbagai materi pelatihan, membebaskan karyawan dari kendala waktu dan lokasi. Implementasi strategi ini memfasilitasi pengembangan keterampilan berkelanjutan bagi karyawan, bahkan di tengah kondisi yang membatasi mobilitas seperti pandemi.

Penggunaan *e-learning* seperti Journex juga memberikan efisiensi signifikan dalam alokasi biaya dan waktu. Dengan beralih dari model pelatihan tatap muka, perusahaan dapat mengurangi kompleksitas pengaturan logistik, yang sering kali memerlukan sumber daya substansial. Strategi ini tidak hanya mencerminkan komitmen PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk terhadap pengembangan SDM yang adaptif, tetapi juga merupakan langkah proaktif dalam

memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan peningkatan kompetensi karyawan secara lebih efektif dan efisien.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan yang dapat mengakses E-Learning

Division	Employee	Total Time	Average Course	Average Completion
FM SDA	229	2962	3	53%
XF SDA	13	361	11	81%
HO SDA	128	1868	5	64%
PIB	15	423	8	71%

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2024

Tingkat akses *e-learning* yang rendah menunjukkan bahwa implementasinya belum optimal. Ini memunculkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan diidentifikasi sebagai faktor penting dalam hal ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi masalah dan fokus pada pengelolaan SDM. Tujuannya adalah meningkatkan motivasi kerja untuk memperbaiki kinerja dan mencapai target perusahaan secara optimal.

Berdasarkan data di atas dan teori para ahli yang menunjukkan adanya keterikatan antara variabel pelatihan *e-learning* dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait variabel-variabel tersebut. Judul penelitian yang diambil yaitu “**Pengaruh Pelatihan *E-Learning* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan *e-learning* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo?
2. Apakah pelatihan *e-learning* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai penulis adalah sebagai berikut :

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan *e-learning* dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan *e-learning* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap dapat berkontribusi dalam ide, gagasan, atau pemikiran terkait pengaruh pelatihan *e-learning* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun penelitian ini disusun dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pelatihan *e-learning*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan positif, dan menghadirkan gagasan-gagasan yang inovatif. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi alternatif dan solusi bagi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Sidoarjo untuk berkembang lebih baik.

3. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan menjadi referensi atau bahan kajian pihak lain terkait Sumber Daya Manusia