

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Datangnya era dimana persaingan antar manusia sangat ketat seperti saat ini, perusahaan perlu mengoptimalkan sumber daya manusia yang mereka punya untuk menyukseskan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia ikut andil terhadap kesuksesan kinerja dalam perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia diharapkan bisa menyukseskan tujuan dari perusahaan, karena apabila kualitas dari sumber daya manusia mumpuni, maka tambah baik pula kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Tetapi, agar dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas baik tidak bisa dilakukan secara instan. Perusahaan perlu melakukan upaya maksimal agar kebutuhan akan sumber daya manusia yang mumpuni dan tepat untuk mereka dapat diperoleh. Cara yang dapat diimplementasikan yaitu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, sehingga tujuan meningkatkan produktivitas untuk perusahaan tercapai.

Jika sumber daya manusia yang ada dikelola semaksimal mungkin, karyawan dapat lebih mudah mengatasi berbagai masalah dan cepat beradaptasi dengan adanya perubahan dari lingkungan eksternal maupun dari internal perusahaan. Tanpa pengelolaan yang tepat, karyawan akan kesulitan dalam mengembangkan kemampuan dan meraih prestasi kerja yang diharapkan. Karenanya, penting untuk perusahaan agar bisa memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia dengan membuat suatu lingkungan yang mendukung mereka, supaya

setiap individu dapat tumbuh dan memberikan dampak maksimal kepada tujuan perusahaan (Ramadhan & Rachmadsyah, 2024).

Sumber daya manusia (SDM) mustinya dapat dilakukan dengan seoptimal mungkin agar individu-individu yang terlibat merasa nyaman saat melaksanakan tugasnya. Hal ini penting untuk mencapai potensi maksimal dari SDM yang ada di sebuah perusahaan. Perusahaan perlu memanfaatkan SDM atas bagian dari analisis yang mendalam dan sebagai aset untuk manajemen yang memiliki tujuan utama menjaga kelangsungan hidup dan keberlangsungan perusahaan. Tanpa peran aktif dari karyawan, tujuan perusahaan sulit untuk dicapai, meskipun perusahaan dilengkapi dengan alat-alat canggih sekalipun.

Karyawan memiliki peran yang tidak bisa diabaikan dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dengan hasil setinggi mungkin, memberikan berbagai keuntungan terhadap perusahaan, dengan dibuktikan oleh peningkatan produktivitas, meningkatnya kualitas dari produk dan layanan yang dihasilkan, efisiensi, serta daya saing di pasar. Namun, dengan kondisi bisnis yang sangat dinamis dan sangat kompetitif, perusahaan seringkali dihadapkan pada bermacam-macam tantangan yang berdampak kepada kinerja karyawan. Tantangan utama adalah kurang efektifnya pengelolaan pelatihan, motivasi, dan kreativitas karyawan, yang ketiganya merupakan faktor penting dalam mendukung pertumbuhan perusahaan (Lisnawati & Alhidayatullah, 2023).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, faktor seperti pelatihan, motivasi, dan kreativitas memainkan peran penting. Kurangnya perhatian pada aspek-aspek tersebut dapat menghambat kesuksesan perusahaan, karena berdampak langsung pada menurunnya kinerja karyawan. Jika pelatihan yang diberikan tidak optimal, bukan tidak mungkin karyawan buta

terhadap kompetensi yang seharusnya mereka miliki untuk menghadapi tantangan baru. Begitu pula rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, sementara kurangnya ruang untuk berinovasi dapat mengurangi kreativitas yang dibutuhkan untuk tetap bersaing. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan SDM secara menyeluruh dengan harapan lingkungan kerja yang sesuai untuk mereka tercipta sehingga memaksimalkan potensi setiap karyawan (Lisnawati & Alhidayatullah, 2023).

Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pekerja melalui pelatihan sangat krusial dalam menghadapi perubahan cepat di bidang teknologi, produk, dan sistem. Dengan meningkatkan kompetensi tenaga kerja, perusahaan bisa lebih yakin jika karyawannya mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Selain itu, pelatihan juga sarana untuk karyawan agar lebih berkembang di pasar yang semakin ketat, sehingga sanggup dalam berkontribusi lebih signifikan terhadap apa yang akan dituju oleh perusahaan. Secara jangka panjang, menggunakan uang untuk mengembangkan keterampilan karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja masing-masing orang, namun bisa memperkuat daya saing perusahaan agar perusahaan bisa lebih siap dalam mengatasi tantangan yang ada di masa depan (Arta *et al.*, 2023).

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei Pelatihan Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	SS	%
1	Pelatihan menambah wawasan dan pengetahuan karyawan	4	8	0	0	0	86.7%
2	Pelatih mampu mengembangkan materi dengan baik	2	6	4	0	0	76.7%
3	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran pelatihan	2	9	1	0	0	81.7%
4	Metode yang digunakan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dilakukan	3	8	1	0	0	83.3%

5	Pelatihan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja	1	9	2	0	0	78.3%
Rata-rata							81.3%

Sumber: Hartomo & Luturlean (2020)

Perkembangan standar, teknologi, dan sistem prosedur mengharuskan perusahaan untuk mengadakan pelatihan karyawan agar kemampuan mereka selalu relevan dengan tuntutan pekerjaan. Karena pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan, instruktur yang dipilih harus memiliki kualifikasi yang mumpuni di bidangnya. Selain berpendidikan sesuai persyaratan, karyawan juga harus memiliki kompetensi yang baik. Peserta pelatihan pun perlu diseleksi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang relevan sesuai dengan bidangnya serta apa yang sedang mereka butuhkan. Materi pelatihan SDM juga harus benar-benar sesuai dengan tujuan pelatihan. Jika isi dari pelatihan yang diberikan tidak selaras dengan target pelatihan, tentunya pelatihan yang diberikan tidak akan berjalan dengan efektif. Pemilihan metode yang tepat akan menjamin efektivitas pelatihan SDM karena disesuaikan dengan jenis materi dan karakteristik peserta.

Begitu juga dengan motivasi, motivasi merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja seorang individu. Sebagai dorongan internal, motivasi muncul sebagai hasrat seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Jika sebuah perusahaan berusaha agar kinerja yang tinggi bisa tercapai namun tetap selaras dengan target yang telah dibuat, penting bagi mereka untuk memotivasi karyawan agar mau dan mampu memberikan tenaga serta pemikiran ke dalam pekerjaan. Namun, persoalan motivasi di kalangan pegawai tidaklah sesederhana yang dibayangkan, mengingat setiap individu dapat berbeda-beda dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan yang ingin diwujudkan. Beberapa hal yang

dapat mendorong motivasi seorang karyawan seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan aktualisasi diri.



Gambar 1.1 Sesi peningkatan motivasi karyawan

Sumber: Penulis

Pertama, kebutuhan fisik merujuk kepada kebutuhan dasar agar nyaman seperti kualitas udara yang baik. Kedua, rasa aman yang terjamin melalui perlindungan yang nyata dari perusahaan. Ketiga, aktualisasi diri yang diwujudkan melalui apresiasi perusahaan terhadap keahlian karyawan dalam mengembangkan ide-ide baru. Jika manajemen mampu memahami dan mengelola aspek motivasi ini dengan baik, perusahaan dapat memaksimalkan kinerja dari karyawan sesuai batas harapan atau capaian.

Tidak kalah penting dari pelatihan dan motivasi, ada kreativitas karyawan. Adanya kreativitas, yang merupakan kemampuan untuk berinovasi dan menciptakan pola atau ide imajinatif sebagai bentuk penemuan baru, dan kerjasama tim yang mencakup interaksi dan hubungan saling menghargai, peduli, membantu, dan memberikan dorongan satu sama lain,

sangat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika kreativitas dapat berjalan dengan efektif, lingkungan kerja menjadi lebih dinamis dan mendukung pertukaran ide serta solusi inovatif, sehingga mempermudah pencapaian target yang telah ditentukan. Kreativitas juga meningkatkan kualitas kinerja karyawan, dengan alasan mereka akan termotivasi dan dihargai untuk berkontribusi secara maksimal (Wijonarko, 2023).

Hal-hal yang mencakup kreativitas seperti halnya keluwesan yang merupakan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang bervariasi untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan penting bagi sebuah organisasi. Lalu, keaslian atau keorisinilan dalam memberikan ide hingga dipahami kebenarannya, menunjukkan sejauh mana kontribusi karyawan terhadap suatu permasalahan atau pekerjaan. Dan yang terakhir perumusan kembali dimana hal ini berhubungan dengan kemampuan untuk menyusun serta menggabungkan ide-ide yang kemudian dirangkai menjadi solusi baru yang lebih efektif. Jika karyawan suatu perusahaan dapat mengimplementasikan komponen-komponen kreativitas tersebut, maka kinerja dari karyawan dapat meningkat dengan tercapainya target perusahaan karena kreativitas karyawan.

Dengan adanya pelatihan, motivasi, dan kreativitas pada karyawan, berujung pada meningkatnya kinerja dari karyawan. Secara sederhana, kinerja karyawan merupakan *output* dari karyawan ketika melaksanakan pekerjaan serta kewajibannya baik secara kuantitas ataupun kualitas. Kinerja dikatakan ideal jika kinerja selaras dengan ambang batas perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian target perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan, terutama jika perusahaan berhadapan dengan kompetisi yang dinamis. Dengan begitu, penting bagi perusahaan dalam

mencermati pelatihan, motivasi, dan kreativitas karyawan agar kinerja dari karyawan mereka dapat meningkat dan berkembang dengan baik sehingga berdampak positif terhadap perusahaan.

Di lingkungan PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari beberapa fenomena yang berhubungan dengan sumber daya manusia terjadi di lingkungan perusahaan. Beberapa pelatihan diadakan untuk menunjang *hard skill* maupun *soft skill* dengan tujuan agar karyawan meningkatkan produktivitasnya untuk menunjang operasional perusahaan. *Briefing* pagi dan *sharing session* diadakan untuk meningkatkan motivasi dan moral karyawan agar selalu semangat dan mampu memberikan buah pikiran mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Karyawan juga diberi kebebasan untuk menuangkan kreativitas mereka dalam melakukan pekerjaan agar hasil dari apa yang mereka kerjakan bisa maksimal namun masih tetap dalam rambu-rambu yang ditetapkan. Semua fenomena itu terjadi dengan harapan agar kinerja dari karyawan dapat meningkat secara maksimal dan berefek baik terhadap operasional perusahaan.

Tabel 1.2 Jumlah karyawan PG Lestari

No	Divisi	Karyawan
1	Keuangan dan Umum	10
2	Instalasi	8
3	Pengolahan	13
4	Tanaman Tebu Rakyat	12
5	Manajemen Kualitas	7
Total		50

Sumber: Olahan Data Penulis (2025)

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Darmawan *et al.* (2022) “Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan

jika pelatihan dan pengembangan karir secara parsial tidak memiliki pengaruh maupun signifikansi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan *self efficacy* secara parsial memiliki pengaruh serta signifikansi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Lukman *et al.* (2024) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang” menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rusianto *et al.* (2023) menyatakan bahwa jika motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Indrajita *et al.* (2021) menyatakan memiliki hasil jika bahwa kreativitas dan inovasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan diadakannya penelitian ini, bermaksud menguji adakah pengaruh dari pelatihan, motivasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari. Perusahaan bergerak di bidang pengolahan bahan perkebunan yang hasilnya gula Kristal dan dimanfaatkan oleh masyarakat luas. Oleh sebab itu, diadakannya penelitian ini di lingkungan PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari karena perusahaan mengimplementasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan melakukan beberapa program di lingkungan perusahaan dengan target menunjang kinerja karyawan supaya bisa lebih baik dan dapat tercapai semua target yang akan dituju oleh perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan, motivasi, dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari?
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari?

3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari?
4. Apakah kreativitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan, motivasi, dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kreativitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara PG Lestari

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini akan memperkaya pemahaman berkaitan dengan variabel-variabel yang memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Semoga hasil dari penelitian ini bisa menambah wawasan dengan lebih jelas berkaitan pelatihan, motivasi, dan kreativitas saling berinteraksi untuk meningkatkan kinerja, sehingga penelitian ini bisa dijadikan rujukan penelitian yang akan datang.

2. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Diadakannya penelitian ini memiliki harapan bisa membantu instansi pendidikan (UPN “Veteran” Jawa Timur) berkontribusi dalam menyumbang penelitian terhadap dunia pendidikan.

