

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menghadapi tantangan perubahan global akibat teknologi, dan persaingan ketat yang terus berkembang mempunyai hasilnya adalah meningkatnya permintaan akan barang atau jasa bermerek yang berkualitas oleh konsumen. Setiap organisasi perlu mengoptimalkan setiap aspek bisnisnya untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi atau setidaknya menandingi, bahkan melebihi, pesaing.

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi berbagai masalah kesehatan adalah dengan mengembangkan manusia yang kompeten dan cakap. Dengan sumber daya manusia diharapkan dapat efisien dan efektif. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang memegang peranan vital dalam kelangsungan hidup organisasi. Maka perlu dikembangkan strategi yang efektif dan mengadopsi perangkat yang tepat dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja SDM.

Berdasarkan hal tersebut di atas, tidak dapat dipungkiri bahwa pengembangan dan peningkatan profesionalisme merupakan prioritas dan tantangan yang harus dihadapi dalam menyongsong era globalisasi. Masalah pekerjaan tidak dapat diabaikan di perusahaan bahkan jika itu mendasar, karena kesalahan dan kesalahan dapat menyebabkan masalah serius terjadi pada proses produksi, bahkan bisa menyebabkan kegagalan total. Oleh karenanya maka diperlukan pembinaan karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi bagi individu karyawan dan menguntungkan bagi sebuah organisasi.

Kinerja Menurut Fathoni (2017: 14), kinerja yaitu

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Michael R. Carrel dan Robert D. Hatfield (2006 : 25) membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik.

“Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan.

Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan”.

Menurut Mangkuprawira (2008: 135) ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu:

memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2010 : 23)

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari konsep, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang relevan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada pemberian keterampilan khusus kepada karyawan yang dapat diterapkan secara langsung pada kinerja pekerjaan mereka dan membantu mereka memperbaiki kelemahan dalam kinerja pekerjaan mereka.

“Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan segera” (Meldona, 2012 : 54)

Dhelitha Gordyn adalah salah satu Toko Gordyn yang berada di Kota Metro, Menjual Macam-macam kain gordyn bahan Berkualitas dan menyediakan berbagai macam model, adapun beberapa produk seperti : Gorden Rumah, Gorden Kantor, Gorden Jadi, Vitrase, Rell Soka/Aluminium Dll. Untuk mempertahankan penjualan Dhelitha Gordyn dituntut untuk selalu siap dalam segala hal dan yang paling utama adalah pada kinerja karyawan. Hasil dari kinerja karyawan dapat di lihat melalui jumlah penjualan selama kurun waktu beberapa bulan terakhir, adapun jumlah penjualan dapat di lihat melalui tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil penjualan Dhelitha Gordyn dalam kurun waktu Juli
Desember 2021**

No	Bulan	Jumlah transaksi penjualan	Nominal penjualan
1	Juli	150	Rp.80,000,000
2	Agustus	180	Rp.77,500,000
3	September	174	Rp.66,000,000
4	Oktober	165	Rp.64,000,000
5	November	157	Rp.103,000,000
6	Desember	178	Rp.100,000,000

Sumber : Dhelitha Gordyn 2022.

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa penjualan di Dhelitha Gordyn mengalami fluktuasi atau naik turun, dimana pada bulan November terjadi penurunan jumlah transaksi yaitu 157 transaksi lebih kecil dibandingkan dengan bulan sebelumnya yaitu 165 transaksi akan tetapi untuk nilai penjualan meningkat menjadi Rp. 103,000,000 dibandingkan dengan bulan sebelumnya yang hanya sebesar Rp. 64,000,000, hal ini disebabkan adanya persaingan antar toko yang menyebabkan pelanggan beralih ke tokolain selain Dhelitha Gordyn.

Sedangkan dari hasil riset di Dhelitha Gordyn penulis melihat, permasalahan yang di hadapi Dhelitha Gordyn adalah menurunnya jumlah pembeli sehingga menyebabkan penurunan profitabilitas usaha. Tak hanya itu, ada beberapa Karyawan yang cenderung bersifat kurang ramah, tidak berfokus pada pelanggan dan beberapa Kinerja karyawan masih kurang baik. Tidak hanya mengandalkan toko offline nya di pasar, Dhelitha Gordyn juga merambah kepenjualan online. Maka dari itu karyawan di tuntut untuk lebih aktif dan terampil dalam berpromosi seperti yang diketahui bahwa pelanggan lebih senang akan kemudahan memperoleh informasi dan pelayanan karyawan yang cepat, ramah dan mudah.

Pentingnya pelayanan dan pelanggan bagi Dhelitha Gordyn, serta untuk meningkatkan kinerja demi kepuasan pelanggan, maka akan dilakukan penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Dhelitha Gordyn”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang di hadapi Dhelitha Gordyn adalah menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan penurunan profitabilitas usaha. maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Dari latarbelakang masalah dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Adanya persaingan antar toko
- b. Minimnya pelatihan kerja dan sikap ramah sehingga belum optimalnya jumlah pembeli.
- c. Karyawan cenderung bersifat kurang ramah, tidak berfokus pada pelanggan
- d. Kinerja karyawan masih kurang baik.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah sebagai mana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

- a. Apakah Praktek MSDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Dhelitha Gordyn?
- b. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Dhelitha Gordyn?
- c. Apakah pengaruh secara simultan atau bersama-sama aspek Praktek MSDM dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Dhelitha Gordyn?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Riset

Maka tujuan riset ini ialah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Toko Dhelitha Gordyn.
- b. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Dhelitha Gordyn.

- c. Pengaruh secara simultan atau bersama-sama aspek Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Dhelitha Gordyn.
2. Manfaat penelitian
 - a. Bagi Instansi
 Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi instansi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya Praktek MSDM dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Dhelitha Gordyn.
 - b. Bagi Penulis
 Dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh kesempatan untuk menggali informasi manajemen pemasaran tentang Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan Toko Dhelitha Gordyn.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dan hasil riset ini, diharapkan dapat berguna untuk :

1. Kegunaan teoritis
 Ini sebagai masukan dan data yang berguna untuk analisis dan pengembangan ide di Toko Dhelitha Gordyn.
2. Kegunaan praktisi
 Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap Toko Dhelitha Gordyn.

E. Ruang lingkup penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Sifat Penelitian : Pengaruh
2. Subjek yang diteliti : Karyawan
3. Variabel : Praktek MSDM dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4. Tempat penelitian : Toko Dhelitha Gordyn
5. Waktu penelitian : Tahun 2022

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai penelitian yang dibagi menjadi beberapa yaitu latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Pada bab ini berisi diskripsi teori dan hasil-hasil penelitian relevan sebelumnya yang sejenis digunakan dalam penelitian ini, kemudian kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE RISET

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, dan metodologi penelitian.

BAB IV HASIL ANALISIS

Pada bab ini berisi tentang sejarah perusahaan, gambaran umum objek penelitian, dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.