

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan individu aktif yang senantiasa produktif diberbagai kegiatan operasional organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang berperan sebagai penentu dan penggerak pencapaian tujuan organisasi. Fungsi dari sumber daya manusia antara lain sebagai perencana, pelaksana, dan penilai kinerja karyawan pada organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia dijadikan sebagai aspek yang menunjukkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan berkembangnya tuntutan dan tantangan kerja, maka organisasi harus dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian individu sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia dalam organisasi terbentuk menjadi suatu sistem yang dinamakan dengan *Human Resource Management* diartikan sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Fadhil, 2016). Dimana *Human Resource Management* juga berperan atas pembuatan, pengesahan, pelaksanaan, pengawasan, serta memastikan bahwa keputusan yang telah difinalkan oleh organisasi berjalan secara efektif dan efisien pada lingkungan kerja.

Persaingan bisnis saat ini lebih kompetitif dimana antar perusahaan satu dengan perusahaan lain berlomba-lomba menunjukkan

keunggulan yang dimilikinya. Hal tersebut mendorong pihak *Human Resource Management* untuk senantiasa melakukan inovasi dan perbaikan atas sumber daya manusia perusahaannya. Mengelola kinerja, kesejahteraan maupun segala hal yang berhubungan dengan karyawan atas keikutsertaannya dalam memajukan dan mewujudkan tujuan perusahaan merupakan tugas tanggungjawab *Human Resource Management*. Salah satu fungsi *Human Resource Management* yaitu fungsi pengawasan yang berguna untuk memantau munculnya indikasi penurunan kinerja karyawan agar pihak yang berkaitan segera melakukan penanganan sehingga tidak menimbulkan masalah yang berkelanjutan. Maka dari itu, *Human Resource Management* harus memiliki kecermatan dan tingkat kepekaan yang tinggi terhadap pengelolaan potensi yang dimiliki karyawan perusahaannya.

Kompetensi sumber daya manusia dimiliki oleh setiap karyawan dalam wujud perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi, selain menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah orang tersebut telah melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan standar kriteria yang ditentukan (Rusvitawati et al., 2019). Kompetensi sumber daya manusia berkaitan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dasar yang dimiliki masing-masing individu karyawan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional (Pramularso, 2018). Perlu pengolahan kompetensi sumber daya manusia yang lebih mumpuni agar karyawan mampu melaksanakan tugas tanggung

jawab pekerjaannya secara maksimal demi memenuhi harapan dan tujuan organisasi.

Pelatihan dan pengembangan dengan metode yang tepat akan mendukung kinerja karyawan pada organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan agar keahlian tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan. Pengembangan menjadi suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan (A.Sudrajat, 2020). Sedangkan metode pelatihan adalah ketepatan cara dalam penentuan model pelatihan dilakukan secara terorganisir yang mengarah pada keberhasilan organisasi dan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan melalui pengetahuan dan keterampilan tambahan yang diperoleh (Mahadevan and Ming Hsiang Yap, 2019). Tidak hanya berfokus pada kemampuan dasar individu karyawannya, melihat situasi kondisi internal maupun eksternal organisasi juga sangat dibutuhkan demi menentukan metode yang sesuai bagi karyawannya. Kesalahan penentuan berpotensi mengakibatkan kerugian bagi organisasi dan kegagalan pelatihan bagi karyawan itu sendiri.

Pekerjaan yang diberikan pihak *Human Resource Management* kepada karyawannya harus dikerjakan seoptimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Dimana hal tersebut terkadang justru menjadi beban kerja bagi karyawan karena ketidaksesuaian antara besarnya

tanggungjawab pekerjaan yang diberikan dengan waktu penyelesaian. Beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan (Sugiharjo and Aldata, 2018). Dalam mencapai kinerja yang maksimal penting organisasi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan (Tjiabrata et al., 2017). Organisasi harus memperkerjakan karyawan secara manusiawi sesuai Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 ayat 1 mengenai penetapan waktu kerja 7 sampai 8 jam saja perhari dihari produktif. Sehingga diharapkan dapat memberikan kenyamanan kerja untuk menjaga kualitas kinerja karyawan.

Dengan demikian segala kegiatan operasional organisasi maupun kegiatan sumber daya lain secara langsung berhubungan dengan karyawan, dilakukan dalam bentuk kerja, dan diukur melalui kinerja. Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu (Idayanti, 2020). Kinerja karyawan akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Aktivitas organisasi dalam *Human Resource Management* akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kinerja dijadikan sebagai

sarana evaluasi oleh organisasi untuk menilai apakah karyawan telah melakukan tugas tanggungjawabnya sesuai harapan. Sebab akan ada tindakan lebih lanjut jika suatu saat ditemukan indikasi penurunan kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan telah banyak diukur oleh para peneliti sebelumnya, dimana hasilnya terkadang tidak sesuai ekspektasi sehingga justru tidak menjadi solusi untuk permasalahan yang dihadapi.

Seperti hasil penelitian dari (Lisa Bintari, 2018) yang menyatakan pendapatnya bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian (Maizar, 2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, menurut hasil penelitian dari (Trawardani, 2015) metode pelatihan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, menurut hasil penelitian dari (Ramanti Kharie, 2019) yang menyatakan pendapatnya bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian (Mahfudz, 2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dikarenakan terdapat keberagaman hasil penelitian dari para peneliti sebelumnya maka saya akan mengkonfirmasi kembali melalui penelitian ini yang menggunakan variabel kompetensi sumber daya manusia, metode pelatihan, dan tingkat beban kerja dengan moderasi *work*

*engagament*. Selain untuk mengkonfirmasi kembali mengenai hasil yang pernah di uji, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan inovasi pengukuran melalui *work engagement* terhadap kinerja demi meningkatkan kualitas, kuantitas, dan kapabilitas karyawan pada organisasi.

PT Gujati 59 Utama yang beralamatkan Jl. Raya Solo-Wonogiri No. 59 (Km 26.5) Desa Gupit, Kecamatan Nguter Sukoharjo 57571, Jawa Tengah, Indonesia akan menjadi objek dalam penelitian kali ini. Dimana perusahaan tersebut bergerak dibidang produksi jamu (obat herbal berbahan alami) yang sampai saat ini masih senantiasa mampu menjaga nilai-nilai tradisionalismenya. Berbagai produk jamu instan telah dihasilkan dan berhasil diedarkan hingga hampir keseluruhan wilayah Nusantara.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KOMPETENSI SDM, METODE PELATIHAN, DAN TINGKAT BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PT GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia, metode pelatihan, dan tingkat beban kerja yang diterima terhadap kinerja

karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel moderasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah metode pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *work engagement*?
5. Apakah metode pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *work engagement*?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *work engagement*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *work engagement*.
5. Untuk menganalisis pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *work engagement*.
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *work engagement*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Dapat dipergunakan sebagai sarana menambah wawasan pembaca dan dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya sehingga hasil yang diharapkan bisa lebih baik dan sempurna.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dipergunakan sebagai sarana tambahan informasi dan bahan evaluasi atas kinerja karyawan oleh pihak manajemen dan segenap jajaran perusahaan. Sehingga pihak yang bersangkutan dapat segera melakukan penanganan apabila ditemukan indikasi penurunan terhadap aspek kerja karyawannya.

3. Bagi Karyawan

Dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia, metode pelatihan, dan tingkat beban kerja yang



diterima terhadap kinerja karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel moderasi, sehingga menjadi bahan evaluasi diri bagi tiap individu karyawan terhadap kinerjanya.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab berikut akan dijelaskan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian. Kemudian menyertakan penelitian terdahulu sebagai pendukung penelitian yang saat ini dilakukan. Sehingga peneliti mampu membuat sebuah hipotesis atas penelitiannya yang juga dilengkapi dengan kerangka penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dijabarkan mengenai sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

**BAB V: PENUTUP**

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.