

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan kehadiran karyawan yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting demi kelangsungan perkembangan perusahaan tersebut (Pratomo 2022). Dalam hal ini berbagai macam kualitas sumber daya manusia dapat kita temui, mulai dari tingkat pengetahuan yang tinggi, kemampuan karyawan menganalisa suatu pekerjaan, hingga pengalaman karyawan didalam perusahaan itu sendiri. Dalam kesehariannya para masyarakat di kabupaten Pati mayoritas sebagai karyawan pabrik hal maka dari itu dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuannya agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi sendiri sudah semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif, (Dian Rizki Noviawati 2016). Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self*

*efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* menurut (Alwisol 2004:344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

*Self efficacy* atau efikasi diri Pada Karyawan PT. Jaya Plastik Raya Pati kurang maksimal karena setelah dilakukan wawancara terhadap karyawan untuk efikasi diri di PT. Jaya Plastik Raya Pati masih kurang baik karena pimpinan mereka jarang memberikan motivasi atau dukungan supaya sehingga karyawan cenderung menyepelkan pekerjaan mereka.

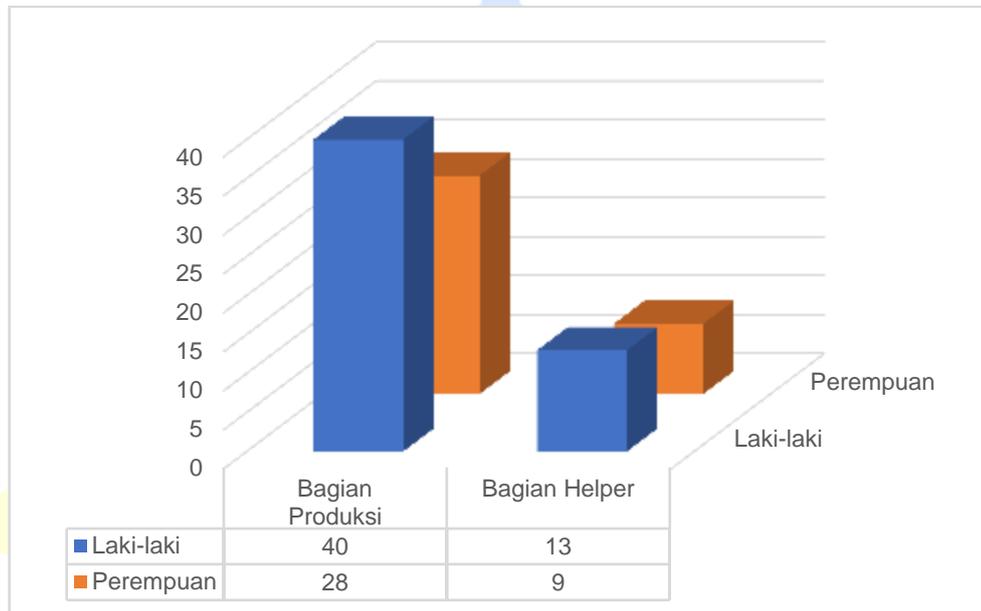
Perusahaan adalah tempat produksi yang dijalankan oleh faktor produksi, salah satunya adalah sumber daya manusia (Pratomo, 2022). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memiliki kinerja tinggi dalam menjalankan pekerjaan (Mangkunegara 2018:67). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Mengatakan bahwa kinerja (*Performance*) merupakan suatu hasil kerja dari seseorang yang bekerja dalam proses manajemen atau suatu organisasi secara menyeluruh, dimana hasilnya harus ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya (Bone *et.al.*, 2018). Dengan kinerja karyawan yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka. Kinerja karyawan didukung oleh berbagai faktor internal dan

eksternal, seperti pelatihan kerja, efikasi diri, dan penempatan kerja; ketiga faktor ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Sulistiyowati 2021), Perusahaan harus memandang pelatihan kerja sebagai cara untuk menciptakan sumber daya manusia intelektual, karena ini merupakan cara untuk mendapatkan keunggulan sumber daya manusia.

(Sugiarti *at,al* ,2019), Pelatihan kerja adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. (Sugiarti *at,al* ,2019), Untuk meminimalkan kesalahan saat awal bekerja dan memberikan rasa percaya diri atau keyakinan pada karyawan baru, Departemen Sumber Daya Manusia memberikan pelatihan kepada karyawan baru. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam menjalani pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang memiliki kepercayaan akan dirinya juga sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Pelatihan kerja sudah ada di PT Jaya Plastik Raya Pati, tetapi banyak karyawan yang tidak mengikutinya, membuat mereka kurang percaya diri dan membuat kinerja mereka buruk. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam menjalani pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang memiliki kepercayaan akan dirinya juga

sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Pelatihan kerja sudah ada di PT Jaya Plastik Raya Pati, tetapi banyak karyawan yang tidak mengikutinya, membuat mereka kurang percaya diri dan membuat kinerja mereka buruk.



*Sumber: Bagian Umum PT. Jaya Plastik Raya Pati 2023*

**Gambar 1.1**  
**Grafik Jumlah Karyawan PT. Jaya Raya Platik Pati**

Bagian produksi berjumlah 68 meliputi 40 karyawan berjenis laki laki dan 28 karyawan berjenis kelamin perempuan. Bagian helper sebanyak 22 karyawan terdiri dari 13 karyawan berjenis kelamin laki laki dan 9 karyawan berjenis kelamin perempuan dengan total karyawan keseluruhan sebanyak 90 karyawan. PT. Jaya Raya Platik Pati sangat mengutamakan peran SDM, oleh karena itu SDM merupakan suatu aset yang sangat penting dalam menentukan kemajuan organisasi, tidak terkecuali dalam sebuah perusahaan. Hal ini terbukti dengan adanya peran SDM sebagai penunjang dalam memenuhi standar dunia kerja.

**Tabel 1.1**  
**Perusahaan Produksi Plastik di Jawa Tengah**

No	Perusahaan	KBLI
1.	PT Argo Plastik Industri	22299
2.	CV Guna Abadi Plastik	22220
3.	CV Industri Plastik Babadan	22220
4.	PT Jaya Plastik Raya	22220
5.	CV JAYA SETYA PLASTIK	32402
6.	PR Kana Plastik	22220
7.	PT Mirota Plastik Indonesia	22299
8.	PT Sumber Plastik Top	22220

Sumber : kemenperin.go.id/direktori-perusahaan 2024

Menurut pendapat (Bandura 2019: 42) kepercayaan diri sendiri dapat disebut juga efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dan diintegrasikan untuk menciptakan kinerja maksimal. Menurut (Sulistiyowati & Agustina, 2021) Efikasi diri yaitu penilaian atas diri sendiri tentang kemampuan pribadi agar melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan hasil pada kegiatan tersebut. Karyawan yang mempunyai kepercayaan diri juga lebih mudah untuk berkembang karena kepercayaan karyawan pada diri sendiri mampu untuk melakukan perubahan, semua dilakukan tanpa paksaan dan dapat dikatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap seluruh kompetensi dan tindakan karyawan, pengaruh tersebut membantu karyawan dalam menampilkan dan menjalankan keterampilannya pada pekerjaan dengan lebih baik. Efikasi diri merupakan modal motivasi karyawan untuk belajar dan bekerja dengan baik, dan program pelatihan vokasi merupakan wadah bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya serta siap kerja.

Oleh karena itu, pelatihan profesional dan efikasi diri merupakan variabel penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan..

Penempatan kerja adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada

pekerjaan barunya. Para karyawan baru yang telah diselesaikan menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Menurut (Riva'i 2019 : 71). Penempatan posisi kerja selain sebagai upaya memperbaiki kinerja juga biasanya dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan atau bagian-bagian tertentu. Menurut (Siswanto, 2019 : 58) Sebelum menempatkan karyawan ditempat, mereka harus bekerja perlu dengan dipertimbangkan beberapa faktor, antara lain prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik, mental, status perkawinan dan usia.

Setelah melakukan penelitian pada PT. Jaya Plastik Raya Pati ditemukan permasalahan pada penempatan kerja karyawan yaitu kebanyakan para karyawan tidak ditempatkan pada bidang keahlian masing – masing sehingga kinerja para karyawan menjadi kurang optimal.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana.

Motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan. Rismawati (2020:61).

Setelah melakukan penelitian langsung pada PT. Jaya Plastik Raya Pati terdapat permasalahan pada motivasi kerja yaitu karyawan merasa kurang puas dalam bekerja karena kurangnya motivasi dari atasan sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan kurang optimal.

Salah satu perusahaan yang fokus pada sumber daya manusia yaitu perusahaan PT Jaya Raya Plastik Pati adalah perusahaan yang memproduksi kantong plastik, berlokasi di jalan JL Raya Pati - Kudus, Km. 4, Margorejo, Pati, 59163, Indonesia. PT Jaya Raya Plastik pelatihan karyawan baru yang penting untuk memperkenalkan perusahaan dan meningkatkan kinerja. *In-house training* yang penting adalah program pelatihan seperti kegiatan orientasi setelah bergabung dengan perusahaan dan *on-the-job training* (OJT) dimana atasan memperhatikan pekerjaan dan menjelaskan cara melanjutkan pekerjaan. Oleh karena itu, program ini hanya ditawarkan kepada karyawan baru dan karyawan lama tidak menerima program pelatihan atau orientasi apa pun. Meskipun perusahaan menjalankan program, namun pelatihan yang diberikan hanya berfokus pada orientasi dan pelatihan kerja umum. Program pelatihan vokasi tidak diberikan sesuai kompetensi yang ditentukan oleh bagian sumber daya manusia untuk setiap jenis pekerjaan.

Data pada Tabel 1.1 berarti bahwa operator 1 dan helper 1 serta operator 2 dan helper 2 mengalami penurunan kinerja pada bulan Februari dan dapat meningkatkan kinerja lagi pada bulan Maret.

**Tabel 1.2**  
**Laporan Kinerja Karyawan PT. Jaya Raya Plastik Pati**

Divisi	Bidang	Kinerja	kinerja	Kinerja
		Januari	Febuari	Maret
BC	Oprator 1	A (Memuaskan)	C (Baik)	B (sangat baik)
	Oprator 2	D (rata-rata)	C (Baik)	A (Memuaskan)
BC	<i>Helper 1</i>	A (Memuaskan)	C (Baik)	A (Memuaskan)
	<i>Helper 2</i>	A (Memuaskan)	C (Baik)	A (Memuaskan)

*Sumber* : Bagian Umum PT. Jaya Raya Plastik PATI 2024

Dari data laporan kinerja karyawan PT. Jaya Plastik Raya Pati pada divisi BC oprator 1 dibulan januari sampai maret mengalami penurunan dimana pada bulan januari kinerja karyawan memuaskan di bulan selanjutnya mengalami penurunan berbanding terbalik dengan oprator 2 yang di bulan januari kurang memuaskan tetapi di bulan maret mengalami peningkatan kinerja sehingga dan dapat dikatakan sangat memuaskan. Sementara itu pada bagian helper data kinerja karyawan dapat dikatakan baik meskipun pada bulan febuari mengalami penurunan akan tetapi dibulan maret kinerja karyawan kembali memuaskan.

Pelatihan kerja yang diteliti oleh Sulistiyowati (2021), menunjukkan bahwa pelatihan vokasi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Santika, 2021). Hasil yang dilaporkan oleh (Vikaliana, 2020) menyelidiki efikasi diri kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa efikasi diri berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Halim (2022) yang menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Ayuningtyas, 2021),

Alwi dan Sugaono (2020) menyelidiki penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa penempatan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bertentangan dengan temuan Simanjuntak dan Edy (2022) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sadat dkk.(2020) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan temuan Sari dkk.(2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian sebelumnya, maka dilakukan penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan kerja, efikasi diri dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* (Studi pada PT. Jaya Plastik Raya Pati)”.

Peneliti mengambil judul ini di karenakan kurangnya pelatihan kerja yang di berikan perusahaan sehingga para karyawannya belum bisa bekerja secara maksimal. Efikasi diri belum sepenuhnya di miliki oleh para karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan juga penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya membuat para karyawan harus menyesuaikan dengan jobdesk kerja yang baru, hal itu akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri sehingga penempatan kerja sangat penting bagi karyawan dan harus di tempatkan sesuai dengan bidangnya agar bisa bekerja secara maksimal. Kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan dan dari perusahaan membuat para karyawan tidak bisa bekerja lebih maksimal.

## 1.2. Ruang Lingkup

Masalah penelitian terlalu luas untuk diselidiki secara menyeluruh. Untuk menghindari perdebatan yang melebar, peneliti membatasi pembahasan dalam penelitian ini. Peneliti memfokuskan penelitiannya pada pengaruh pelatihan kerja, self-efficacy, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (penelitian pada PT. Jaya Plastik Raya Pati).

1. Responden yang diamati adalah seluruh karyawan PT. Jaya Plastik Raya Pati.
2. Variabel eksogen meliputi pelatihan kerja, efikasi diri dan penempatan kerja sedangkan variabel endogen yaitu kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
3. Objek pada penelitian ini yaitu pada PT. Jaya Plastik Raya Pati.

## 1.3. Rumusan Masalah

Kurangnya pelatihan kerja yang di berikan perusahaan sehingga para karyawannya belum bisa bekerja secara maksimal. Efikasi diri belum sepenuhnya dimiliki oleh para karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan juga penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya membuat para karyawan harus menyesuaikan dengan jobdesk kerja yang baru. Berdasarkan permasalahan diatas maka masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati?
2. Apakah efikasi diri pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada

PT. Jaya Plastik Raya Pati?

3. Apakah penempatan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati?
4. Apakah pelatihan kerja pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati?
5. Apakah efikasi diri pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati?
6. Apakah penempatan kerja pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan kerja, efikasi diri dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati.
2. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati.
3. Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati.

4. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati.
5. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati.
6. Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati.
7. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jaya Plastik Raya Pati.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **A. Manfaat Teoristis**

Penelitian ini dapat menambah wawasan pada bidang penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, efikasi diri dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

### **B. Manfaat Praktis**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi PT. Jaya Plastik Raya Pati dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek pelatihan kerja lebih baik.

#### **2. Masyarakat umum**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah daftar pustaka bagi masyarakat maupun mahasiswa untuk menjadi referensi guna meneliti hal-hal lain yang terkait dengan sumber daya manusia.

