

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang tidak boleh dipandang sebelah mata karena merupakan inti penggerak, pemikir dan perencana dari sebuah organisasi atau perusahaan sehingga perlu dilatih dan dikembangkan. Sebuah perusahaan meskipun ditunjang oleh peralatan canggih dan memadai, tetapi apabila dikelola oleh sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka semua yang dilakukan tidak akan maksimal. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola dan memanfaatkan SDM yang dimiliki. Dan oleh karena itu, manajemen SDM menjadi sangat penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Hal ini termasuk dalam aspek rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi karyawan, serta aspek pengelolaan hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerja dalam pekerjaan mereka. Pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, mulai dari pelatihan keterampilan teknis hingga pelatihan *soft skills* seperti manajemen waktu, kepemimpinan, atau komunikasi. Pelatihan menjadi semakin penting dalam membantu organisasi untuk mengembangkan kemampuan karyawan dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Training Need Analysis (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan merupakan proses identifikasi kebutuhan akan pelatihan atau program pengembangan potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan yang tujuan akhirnya adalah peningkatan performa. Berdasarkan hasil analisis ini nantinya akan menjadi acuan pelatihan apa saja yang diperlukan bagi suatu organisasi ataupun perusahaan.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan disebut dengan kinerja. Kinerja dapat diukur dengan indikator tergantung pada bidang atau lingkup kerja yang dilakukan. Penilaian kinerja dapat membantu untuk mengetahui seberapa baik tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dilaksanakan, dan juga untuk memperbaiki kelemahan atau kekurangan yang ditemukan.

Kompetensi ialah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dengan baik yang dapat bersifat teknis maupun non-teknis dan tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat memberikan kontribusi yang baik serta efektif, meningkatkan produktivitas dan kinerja, dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tidak berkompentensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan yaitu produktivitas akan menurun dan kinerja yang dihasilkan buruk.

Pelatihan berbasis *TNA (Training Need Analysis)* memberikan informasi tentang keahlian, pengetahuan, dan perilaku karyawan, dan membandingkan data tersebut dengan kebutuhan organisasi atau individu sehingga tidak ada gap antara kebutuhan organisasi dengan kapasitas karyawan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kekurangan atau kesenjangan dalam keterampilan, pengetahuan, atau perilaku karyawan, dan merancang program pelatihan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tuntutan pekerjaan dan strategi bisnis perusahaan. Pelatihan berbasis *TNA (Training Need Analysis)* menjadi sangat penting karena dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dengan memberikan pelatihan yang tepat, karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerjanya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab.

PT Talenta Anugerah Pratama adalah bagian dari Memory Furniture yang merupakan produsen terkemuka di Asia Tenggara untuk furnitur panel *do-it-yourself*. Berdasarkan wawancara dengan HRD, ditemukan permasalahan kualitas sumber daya manusia yang rendah di PT Talenta Anugerah Pratama, diantaranya ada sekitar 32% karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA atau sederajat sehingga menimbulkan kesenjangan antara kompetensi dan kebutuhan perusahaan, kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab. Hal ini tercermin dari banyaknya karyawan yang tidak memenuhi kewajiban dalam pekerjaan dan kurang efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan juga merasa bingung dalam menjalankan tugas mereka dan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan masalah yang ditemukan dalam pekerjaan karena ditempatkan di bidang yang tidak sesuai dengan kompetensi mereka. Selain itu, permasalahan juga ditemui terkait pelatihan *skill* karyawan yang tidak tepat sasaran baik dari segi kesempatan, metode pelatihan maupun materi pelatihan sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian pelatihan memiliki dampak positif terhadap

kinerja karyawan, karyawan akan lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya jika perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT Talenta Anugerah Pratama

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Tingkat Persentase
SMA/Sederajat	55	32%
D3 (Diploma)	33	19%
S1 (Sarjana)	82	48%
Jumlah	169	100%

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memilih judul **“Pengaruh Pelatihan Berbasis TNA (*Training Need Analysis*) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Talenta Anugerah Pratama”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, batasan masalah yang jelas dan fokus diperlukan dalam. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini:

- 1.2.1 Masalah yang akan diteliti hanya berkaitan dengan pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan.
- 1.2.2 Sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini hanya berjumlah 63 orang karyawan.
- 1.2.3 Penelitian dilakukan di PT Talenta Anugerah Pratama mulai dari bulan April 2023 sampai dengan selesai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- 1.3.1 Bagaimana pengaruh pelatihan berbasis TNA terhadap kinerja karyawan di PT Talenta Anugerah Pratama?
- 1.3.2 Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Talenta Anugerah Pratama?
- 1.3.3 Bagaimana pengaruh pelatihan berbasis TNA dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Talenta Anugerah Pratama?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Untuk menganalisis pengaruh pelatihan berbasis TNA terhadap kinerja karyawan di PT Talenta Anugerah Pratama.
- 1.4.2 Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Talenta Anugerah Pratama.
- 1.4.3 Untuk menganalisis pengaruh pelatihan berbasis TNA dan kompetensi terhadap kinerja di PT Talenta Anugerah Pratama.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pelatihan berbasis TNA terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengembangan karyawan melalui pelatihan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan kinerja karyawan.