

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan sangat bergantung pada SDM yang baik menjadi kemajuan dan perkembangan mereka. Pengembangan sumber daya manusia berdampak langsung pada efektivitas individu dalam memenuhi tanggung jawabnya. Kinerja suatu perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kualitas yang dimilikinya. Pengelolaan SDM penting dalam mengoptimalkan sumber daya manusia. Tujuan pengadaan sumber daya manusia adalah untuk menumbuhkan produktivitas dan kreativitas karyawan yang merupakan aset berharga bagi organisasi, demi kemajuan perusahaan masa depan.

Karyawan merupakan sumber dari segala asset yang berkontribusi secara loyal pada perusahaan. Karyawan bertugas sebagai pelaksana, pengontrol, seorang pelaku yang menunjang kegiatan berproduksi yang aktif sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Efektivitas merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang yang dapat dilihat dalam periode tertentu, biasanya satu tahun serta diukur dari kemampuannya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja adalah hasil evaluasi yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan Bersama. Kinerja (*performance*) adalah Gambaran mengenai Tingkat pencapaian pelaksanaan

suatu kegiatan/ program/ kebijakn dalam mewujudkan sasaran. Tujuan, visi, dan misi organisasi/ perusahaan. Kinerja atau pencapaian seseorang dapat dilihat dari kinerja kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini disesuaikan dengan tingkatan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari pendidikan seseorang, inisiatif, inspirasi serta motivasi kerja yang mereka miliki. Hasil kerja mereka peroleh akan menimbulkan sebuah feedback kepada atasan maupun kepada diri mereka sendiri agar dapat terus aktif dalam menjalankan pekerjaannya serta diharapkan agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. **(Putri Primawanti & Ali, 2022)**

Menurut **(Sihaloho & Siregar, 2020a)** kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan saran yang diberikan kepada mereka. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tinjauan kinerja karyawan didasarkan pada semua kemampuannya untuk memberikan hasil yang memuaskan dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas sehingga efektif dan efisien dalam segala kegiatan serta dapat berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan yang lebih mapan.

Jika tidak ada sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya bersifat tidak berarti. Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan berkualitas. Hal ini dapat dicapai oleh dunia usaha dengan menawarkan pelatihan dan program penggunaan teknologi informasi yang membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dan harus terus dilaksanakan karena akan memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan dan keberhasilan bisnis apapun.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah kearah peningkatan kinerja karyawan, oleh karena itu dianggap sebagai strategi bisnis untuk mendorong karyawan bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.(Zulfiah & Akbar, 2022)

Tabel 1. 1

Data Pencapaaain Kinerja Karyawan PT DSL 2021-2023

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Pencapain (%)
2021	65.645	61.015	92,94
2022	67.744	64.732	95,97
2023	68.312	58.319	89,97

Sumber: HRD DSL, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada PT.DSL pada tahun 2021-2023. Pada tahun 2021 target produksi 65.645 sedangkan realisasi produksi sebanyak 61.015, sehingga persentase pencapaiannya sebesar 92,94. Pada tahun 2022 untuk jumlah target produksi 67.744 sedangkan realisasi produksi sebanyak 64.732, sehingga persentase pencapaiannya sebesar 95,97. Pada tahun 2023 untuk jumlah target produksi 68.312 sedangkan realisasi produksi sebanyak 58.319, sehingga persentase pencapaiannya sebesar 89,97. Dapat disimpulkan dari data di atas terjadi penurunan pada 2023 sebesar 89,97. Maka yang menjadi permasalahanya ialah kinerja karyawan menurun diakibatkan kurang optimalnya pelatihan serta tenaga ahli dalam penggunaan teknologi informasi. Target perusahaan adalah terpenuhi capaian kinerja karyawan,

kerana perusahaan ini membutuhkan kinerja karyawan yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut **(Nur Alam et al., 2022)** Pelatihan adalah mempersiapkan individu pada setiap upaya untuk meningkatkan kinerja dalam suatu pekerjaan. Defisi lain pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 9, pelatihan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja adalah pelatihan. Kualitas karyawan dapat ditingkatkan dalam pelatihan itu sendiri. Penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu keharusan jika ingin menghasilkan karyawan dengan pengetahuan keahlian dan ketangguhan mental yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan akan meningkatkan produktivitas

karyawan sehingga dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Sulitnya meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga diperlukan aktivitas yang berhubungan dengan bisnis. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh dunia usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memberikan pelatihan terkait kinerja karyawan. Program pelatihan merupakan suatu kegiatan usaha yang dilakukan terhadap karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada masa kini dan masa yang akan datang. **(Zulfiah & Akbar, 2022)**. Tujuan diadakan pelatihan untuk mempersiapkan karyawan dalam penggunaan teknologi informasi yang lebih efisien.

Dalam perusahaan, teknologi informasi sangat penting untuk penyampaian tepat waktu dan kualitas informasi yang dibutuhkan. Perkembangan teknologi informasi tersebut memerlukan pertimbangan berbagai faktor yang diduga berkontribusi terhadap keberhasilan sistem informasi itu sendiri melalui penggunaan teknologi informasi. Teknologi informasi sudah menjadi faktor terpenting dalam menciptakan sistem informasi organisasi yang kuat dan mampu mengatasi tekanan persaingan pasar yang semakin mengglobal. **(Sayudha & Suryarini, 2020)**

Menurut **(Vandela & Sugiarto, 2021)** Teknologi Informasi adalah Istilah "teknologi informasi" mengacu pada teknologi yang menggunakan komputer sebagai alat utama untuk mengubah data menjadi informasi yang berguna. Model Penerimaan Teknologi (*TAM*) adalah teknologi yang pertama kali diperkenalkan oleh Fred Davis pada tahun 1986. Ini adalah salah satu jenis model yang dirancang untuk memahami atau menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi cara orang

menggunakan komputer. Model Penerimaan Teknologi (*TAM*) merupakan hasil pengembangan *Theory of Reasoned Action (TRA)*, yang dikembangkan lebih lanjut oleh Fishbein dan Ajzen pada tahun 1980. Penggunaan Teknologi Informasi mengacu pada aktivitas manusia yang menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan meningkatkan produktivitas penggunaannya.

Berdasarkan fenomena menunjukkan bahwa perkembangan teknologi semakin canggih, hampir semua orang sudah bisa menggunakan atau memperoleh informasi menggunakan teknologi yang canggih. Dan hampir seluruh karyawan perusahaan atau pegawai instansi pemerintahan sudah menggunakan teknologi untuk memperoleh informasi agar kinerja pegawai tetap berjalan dengan baik. (Muzzaki et al., 2019). Penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja adalah reaksi, perasaan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu. (Nurwasilah et al., 2023)

(Minarso et al., 2023) Mengatakan Kepuasan kerja merupakan sebuah reaksi sikap yang ditunjukkan karyawan berhubungan dengan pekerjaan, situasi pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan kompensasi yang diterima pekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu fenomena penting yang diperhatikan perusahaan, hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja dapat memberikan efek terhadap hasil pekerjaan yang diberikan karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi.

Menurut (Sharfina et al., 2024) Kepuasan Kerja adalah kebahagiaan kerja terdiri dari tindakan individu, perilaku, dan pemikiran, yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Terlepas dari apakah ada situasi di mana jumlah kompensasi yang diberikan oleh organisasi dan layanan yang diberikan oleh karyawan setara, kinerja karyawan berkorelasi dengan keadaan emosional mereka. Akibatnya, apapun yang ditawarkan kepada karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitas mereka, yang pada gilirannya akan mempengaruhi cara mereka mendekati pekerjaannya.

Dari hasil yang saya dapatkan di PT DSL Dharmasraya Sawit Lestari Provinsi Sumatera Barat tersebut sudah tidak ada yang bekerja secara manual melainkan telah menggunakan teknologi informasi, baik computer ataupun jaringan yang membantu untuk mengakses data karyawan, sehingga para karyawan melakukan aktivitas bisa lebih cepat dan efisien. PT DSL ini telah menyediakan layanan informasi online agar para karyawan dengan mudah mengakses aktivitas yang bersangkutan dengan pekerjaan mereka. Dengan keadaan seperti inilah yang menjadi titik ketertarikan peneliti karena akan semakin mudah menilai produktivitasnya dengan dilihat dari kinerja karyawan serta tingkat kepuasan bekerja dapat berdampak pada kinerja karyawan.

PT DSL Dharmasraya Sawit Lestari Beralamat Adalah Jalan Koto Salak, Kecamatan Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat. Operasional perusahaan ini meliputi produksi tandan buah segar (TBS), dan pengelolaan TBS menjadi minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil*).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh **(Bone, 2023)** menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) dan variabel (X2) Teknologi Informasi mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Dan yang dikemukakan oleh **(Mansyur et al., 2022)** menunjukkan bahwa variabel (X2) Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel (Z) Kepuasan Kerja dan variabel (Z) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja.

Berdasarkan fenomena Latar Belakang di atas menjadi dasar untuk dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa masalah:

1. Kinerja karyawan yang belum optimal disebabkan rendahnya pelatihan.
2. Pencapaian kinerja karyawan dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal tidak sepenuhnya tercapai.
3. Tim audit kinerja di PT Dsl Dharmasraya perlu meningkatkan metode pengukuran kinerja karyawan agar hasilnya lebih optimal.
4. Kepuasan kerja yang di dapat karyawan didasarkan pada kinerja kerjanya.
5. Investasi yang tidak memadai dalam infrastruktur teknologi informasi di PT Dsl Dharmasraya.

6. Keterbatasan dalam penggunaan teknologi informasi dapat membatasi kinerja karyawan.
7. Kurangnya dukungan dan pelatihan yang tidak memadai untuk penggunaan teknologi informasi.
8. Tingkat adopsi teknologi informasi di PT Dsl Dharmasraya masih bervariasi.
9. Factor-factor eksternal yang tidak memadai seperti perubahan dalam industri minyak sawit atau kondisi ekonomi dapat mempengaruhi kinerja karyawan
10. Terdapat indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Dsl Dharmasraya belum maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjabaran diatas ada masalah yang perlu diatasi. Untuk itu agar penelitian ini tidak menyimpang serta dapat terarah maka perlu adanya batasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah, Penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT DSL Dharmasraya Sawit Lestari.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari?
2. Bagaimana pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari?
4. Bagaimana pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari?
7. Bagaimana pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari.
2. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT DSL DharmaSraya sawit Lestari.
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari.
4. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DSL Dhamrasraya Sawit Lestari.
6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT DSL Dhamasraya sawit Lestari.
7. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT DSL DharmaSraya Sawit Lestari.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti, maupun peneliti lainnya. Berikut adalah manfaat yang diperoleh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

1) Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat memeperluas pengetahuan serta wawasan tentang khususnya Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja.

2) Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini di harapkan memberikan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan pelatihan dan penggunaan teknologi infomasi di PT DSL Dharmasraya Sawit Lestari untuk mencapai kinerja yang maksimal.

3) Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan dan tambahan informasi terkait penelitian pengaruh pelatihan dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.