

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang penuh persaingan, perusahaan harus beradaptasi dan memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen dan mitra bisnis. Hal ini mendorong tuntutan tinggi terhadap performa sumber daya manusia (SDM) agar perusahaan dapat unggul di antara para kompetitornya. Oleh karena itu, pengelolaan dan penerapan sistem yang tepat untuk SDM menjadi krusial dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memanfaatkan SDM yang profesional dan kompeten di bidangnya. Melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, SDM dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih optimal (Andayani & Hirawati, 2021).

Berdasarkan data *World Bank Enterprise (WBE)*, hanya kurang dari 10% perusahaan di Indonesia yang menyelenggarakan pelatihan formal bagi karyawannya. Hal ini menunjukkan minimnya komitmen perusahaan terhadap pengembangan SDM melalui pelatihan kerja. Dibandingkan dengan negara tetangga, persentase ini tergolong rendah. Vietnam, misalnya, memiliki angka 20%, Filipina 60%, dan Tiongkok 80%. Padahal, investasi dalam pengembangan SDM, khususnya melalui pelatihan, merupakan kunci utama untuk mewujudkan "SDM Unggul Indonesia Maju", strategi nasional yang dicanangkan untuk pembangunan jangka menengah nasional tahun 2020-2024 (Adianto & Sugianto, 2019).

Kualitas SDM merupakan kunci keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus menjadi prioritas utama. Hal ini dapat dimulai dengan perencanaan fungsi SDM yang komprehensif oleh departemen SDM. Perencanaan ini meliputi analisis kebutuhan SDM, analisis pekerjaan, identifikasi kualifikasi individu yang dibutuhkan, proses rekrutmen, seleksi, dan orientasi karyawan (Haryati, 2019). Dari proses ini, data diri dan preferensi karir karyawan dapat dikumpulkan. Selanjutnya, dilakukan penilaian kinerja karyawan sebagai media umpan balik. Hasil penilaian ini kemudian menjadi dasar untuk merumuskan program pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM (Adianto & Sugianto, 2019).

Dalam mengembangkan kinerja karyawan pada perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan program pelatihan (Sari dkk., 2023). Program pelatihan memberikan banyak manfaat bagi karyawan yang mengikutinya. Hubungan langsung antara pelatihan dengan karyawan terlihat jelas. Karyawan yang mengikuti program ini akan memiliki keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak mengikuti. Dampak dari karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dengan baik yaitu kinerja karyawan yang meningkat. Kinerja karyawan merupakan faktor keberhasilan yang diharapkan suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh sehingga perusahaan menjadi berkembang dan bertahan di tengah persaingan global yang semakin kompetitif, hal tersebut berhubungan dengan banyaknya karyawan yang memiliki kinerja tinggi (Adianto & Sugianto, 2019).

PT Cipta Nirmala, sebuah perusahaan yang dimiliki SMI Foundation dan sebagai lembaga penunjang Semen Indonesia Group. Rumah Sakit Semen Gresik merupakan sarana pelayanan kesehatan yang dikelola PT Cipta Nirmala. Disamping itu juga mengelola beberapa pelayanan kesehatan lainnya, yaitu: Praktek Dokter dan Apotek Veteran, Praktek Dokter dan Apotek SG 2 GKB, Klinik Utama Bogorejo Tuban, serta Praktek Dokter dan Apotek Esge Tiga Tuban.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Juni 2024, PT. Cipta Nirmala memiliki program pelatihan *inhouse* dan *exhouse*. Pelatihan *Inhouse* diadakan terjadwal oleh PT. Cipta Nirmala dan Pelatihan *exhouse* yang mengadakan adalah pihak luar PT. Cipta Nirmala seperti Dinas Kesehatan maupun instansi lain. Dari data sekunder wawancara *issue* bisnis utama PT. Cipta Nirmala 2023, terdapat *issue* yang terkait dengan ketenagaan, yaitu kompetensi *Marketing* (*knowledge, skill, attitude*), hampir sebagian besar belum *update* terutama efisiensi ketenagaan, kemudian *issue* tentang kemampuan, yaitu pelatihan *inhouse* dan *exhouse* di PPH yang belum maksimal. Kurangnya kompetensi ini berdampak langsung pada kinerja tim pemasaran, menghambat pencapaian target penjualan, dan membatasi pengembangan strategi pemasaran yang efektif. Di sisi lain, kurangnya pemahaman karyawan terhadap kebutuhan pelanggan (*customer focus*) berpotensi mengakibatkan hilangnya pelanggan dan penurunan pendapatan perusahaan. Mengingat kompetitor sudah mulai berbenah mengenai *healthcare development, uncertain* bisnis kesehatan. Sehingga penting adanya sebuah pelatihan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Cipta Nirmala agar dapat bersaing dengan kompetitor.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) yang menyatakan bahwa: Dalam perusahaan, pelatihan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Hubungan Pelatihan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Kerja di PT. Cipta Nirmala”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah ada hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan di PT. Cipta Nirmala?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan di PT. Cipta Nirmala.

1.3.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi pelatihan karyawan di PT. Cipta Nirmala;
2. Mengidentifikasi kinerja karyawan di PT. Cipta Nirmala;

3. Untuk melihat hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan di PT. Cipta Nirmala.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Akademik

Hasil Penelitian ini digunakan untuk memperoleh tambahan pengetahuan dan bahan referensi serta ilmu pengetahuan bagi mahasiswa dan pembaca lain tentang hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan di PT. Cipta Nirmala.

1.4.2 Bagi Praktis

1. Bagi Pemerintah

Dapat digunakan sebagai bahan masukan atau informasi hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan di PT. Cipta Nirmala.

2. Bagi Rumah sakit

Hasil dari penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan untuk pihak PT. Cipta Nirmala terkait hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Profesi Administrasi Rumah Sakit

Sebagai bahan evaluasi institusi pendidikan dalam memberikan bahan ajar kepada para mahasiswa, serta sebagai salah satu cara untuk menjalin hubungan kerja sama antar rumah sakit.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah pengalaman dalam melakukan penelitian. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran maupun bahan masukan untuk peneliti selanjutnya.