

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat ini konsistensi kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan. Karena kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Dan begitu pula sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula terhadap perusahaan. Ini berarti kinerja karyawan merupakan jantung perusahaan karena segala hal yang berhubungan dengan karyawan akan berdampak terhadap perusahaan. Namun masih banyak perusahaan yang mengalami penurunan produktivitas pada aspek kinerja karyawan. Masalah ini seringkali terjadi di suatu perusahaan, salah satu contohnya yaitu banyaknya tanggung jawab yang sering kali dilimpahkan kepada karyawan oleh perusahaan yang menjadi penyebab utama menurunnya tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Hal tersebut membuat perusahaan harus memperbaiki diri melalui beberapa perencanaan dan strategi pengembangan sumber daya. Ini sejalan dengan perusahaan yang ingin selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dan bertahan meskipun banyaknya kompetitor yang muncul. Suatu perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentunya akan didukung oleh semua fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan dalam (Muis dkk.,

2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan diantaranya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pada dasarnya kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan seseorang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lainnya, seperti modal, material, mesin dalam perusahaan. Ini dikarenakan manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga dapat bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi sangat sulit untuk dimanfaatkan. Namun sering kali terdapat permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Permasalahan yang sering terjadi adalah menurunnya produktifitas dari sumber daya manusia yang di miliki oleh suatu perusahaan.

Hal ini dapat berpengaruh pada kelancaran suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas dari sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan adalah perencanaan sumber daya manusia. Pencapaian kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek. Dalam hal ini aspek yang dianggap mempengaruhi kinerja adalah perencanaan sumber daya manusia dan program pelatihan yang dijalankan dalam perusahaan.

Perencanaan merupakan proses untuk memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan di capai selama periode waktu mendatang dan apa yang akan dilakukan agar mencapai tujuan tersebut. Perencanaan sumber daya manusia menghimpun dan menggunakan informasi untuk mendukung keputusan-keputusan yang melalui investasi sumber daya dalam kaitannya dengan aktivitas sumber daya manusia. Semakin baik perencanaan sumber daya manusia, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat..

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam perusahaan, karena perencanaan sumber daya manusia ini selalu dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan perusahaan mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat, menurut Handoko dalam (Layla Hafni dan Nia Husni, 2017) perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada perusahaan diwaktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut. Disamping perencanaan sumber daya manusia adapun hal yang harus diperhatikan yaitu pelatihan karyawan.

Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan, karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan. dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan.

Masalah yang sering kali terjadi pada karyawan baru adalah dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut. Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja, tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama dengan tujuan untuk lebih meningkat keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi *trainer* untuk karyawan baru di perusahaan.

Dengan adanya program pelatihan perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu dan dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Menurut (Priansa, 2017) pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk

mengembangkan ataupun mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap baru secara sistematis dan terencana sesuai kebutuhan perusahaan.

PT. Indo Liberty Textiles yang sudah berdiri sejak tahun 1997 merupakan anak perusahaan dari Aditya Birla Group yang memproduksi benang berputar sintesis berkualitas. PT. Indo Liberty Textiles bertekad menjadi produsen dan eksportir terkemuka benang berputar berkualitas premium secara global dan memberikan nilai superior kepada pelanggan, pemegang saham, karyawan, dan masyarakat pada umumnya. Namun dalam perjalanannya PT. Indo Liberty Textiles mengalami beberapa kendala yang dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Beberapa hambatan yang sedang dihadapi belakangan ini salah satunya adalah kinerja karyawan dari PT. Indo Liberty Textiles.

Berhubungan dengan masalah yang dialami oleh PT. Indo Liberty Textiles perusahaan melakukan penilaian kinerja pada karyawan yang dilakukan setiap setahun sekali, penilaian akan dilakukan pada bulan Desember, ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengontrol kinerja para karyawan. Program penilaian kinerja ini meliputi sikap, disiplin, tanggung jawab, pengetahuan kerja, kemampuan/keterampilan, menjalankan sistem, kondisi kesehatan, kerjasama dan kerja tim, berperan dalam menjaga kepuasan pelanggan, kesadaran akan keselamatan kerja, kesadaran akan kebersihan lingkungan. Dalam hal ini PT. Indo Liberty Textiles melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil proses yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Berikut merupakan data yang di peroleh mengenai penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Indo Liberty Textiles :

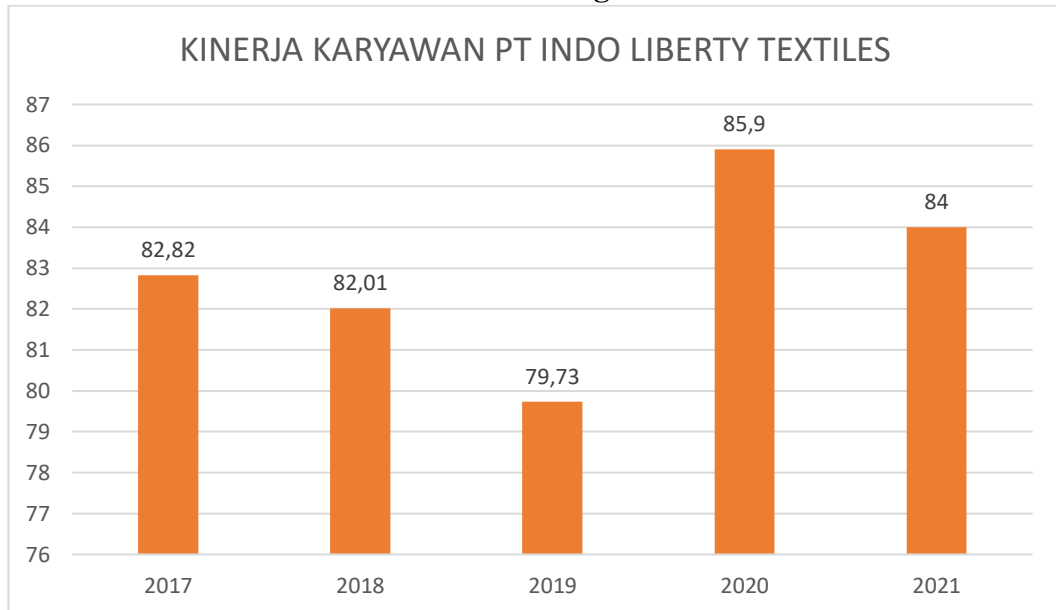
**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indo Liberty Textiles Karawang**

Mutu Pelayanan	Nilai Interval Konversi	Kinerja Unit Pelayanan
A	90-100	Sangat Baik
B	80-90	Baik
C	60-79	Cukup
D	0-59	Kurang

Sumber : Personalia PT. Indo Liberty Textiles Karawang

Penilaian ini dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan semangat kepada karyawan sekaligus untuk bahan evaluasi karyawan untuk kinerjanya. Penilaian ini merupakan salah satu upaya agar kinerja perusahaan tidak mengalami penurunan. Dalam penilaian ini perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, perusahaan pun dapat menilai potensi yang ada di dalam diri karyawan, hasil dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan yang lebih efektif untuk para karyawan. Dengan adanya penilaian ini perusahaan mengharapkan masing-masing karyawan dapat mengevaluasi, meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan *feedback* kepada perusahaan. Berikut ini adalah capaian kinerja karyawan PT. Indo Liberty Textiles Karawang :

**Gambar 1. 1**  
**Capaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2021 PT. Indo Liberty Textiles Karawang**



Sumber: Personalia PT. Indo Liberty Textiles Karawang

Dari gambar di atas dapat dilihat pada tahun 2017 PT. Indo Liberty Textiles memiliki presentase produktifitas kinerja karyawan sebesar 82.82%, namun pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0.81% , dan semakin menurun pada tahun 2019, kinerja karyawan pada tahun 2019 mengalami penurunan yang cukup drastis sampai angka 79.73%. Ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang belum mencapai kriteria yang diinginkan, namun pada tahun 2020 kinerja karyawan kembali meningkat pesat yaitu sebesar 85,9%. berdasarkan informasi yang diterima peneliti ini dikarenakan perusahaan memaksimalkan kinerja para karyawan untuk tetap melakukan pekerjaan disaat masa pandemi.

Namun pada tahun 2021 perusahaan kembali mengalami penurunan pada kinerja karyawan yang mencapai angkat 84%, hal ini dapat mempengaruhi capaian perusahaan, karena pada permasalahan ini pastinya capaian perusahaan akan

memburuk atau menurun. Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan PT. Indo Liberty Textiles Karawang pada tahun 2021 dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan data ranking penelitian kinerja karyawan pada table berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Perusahaan	Nilai		Standar
		Angka	Kategori	
1	Bank Mandiri unit Mikro Karawang	91,4	Sangat Baik	100
2	PT. Pindo Deli Pulp And Paper Mills	87,3	Baik	100
3	PT. Indo Liberty Textiles	84	Baik	100

Sumber : Hasil Observasi Peneliti (2022)

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Indo Liberty Textiles belum mencapai target predikat sangat baik, dapat dilihat PT. Indo Liberty Textiles memperoleh angka 84 dengan kategori baik. Peneliti melakukan dengan bagian Personalia apa sebabnya PT. Indo Liberty belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan masih kurang memiliki keterlibatan aktivitas sesama rekan kerja yang mengakibatkan kurangnya kekompakan antar rekan kerja dalam suatu ruang kerja. Selain hal tersebut penurunan kinerja dapat disebabkan oleh proses usaha yang dilakukan perusahaan karena belum maksimal. Untuk mendukung penelitian ini, peneliti melakukan pra-kuesioner yang diberikan kepada 30 (tiga puluh) karyawan PT. Indo Liberty Textiles Karawang, data yang didapat penulis adalah sebagai berikut:



**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survei Variabel Kinerja Karyawan PT. Indo Liberty Textiles**  
**Karawang**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<b>Kinerja Karyawan</b>	Kualitas	13	8	8	1	0	57	2,85
	Kuantitas	10	11	9	0	0	59	2,95
	Ketepatan Waktu	9	11	9	1	0	62	3,1
	Efektifitas Biaya	9	12	7	2	0	62	3,1
	Kebutuhan Supervisi	8	13	8	1	0	62	3,1
	Dampak Interpersonal	15	9	5	1	0	52	2,6
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>							<b>2,95</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan Data kuesioner pra-survei

Berdasarkan tabel 1.2 dari hasil kuesioner pra-survei mengenai kinerja yang dilakukan pada PT. Indo Liberty Textiles Karawang memiliki skor rata-rata kinerja karyawan sebesar 2,95. Secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Variabel kinerja karyawan memiliki 6 dimensi yaitu kualitas (tingkat sanggupan bekerja sesuai standar yang ditentukan), kuantitas (hasil pekerjaan yang sesuai target), ketepatan waktu (ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan), efektivitas biaya (penggunaan sarana dan

prasarana perusahaan), kebutuhan supervisi (inisiatif dalam bekerja) dan dampak interpersonal (hubungan kerja sama dengan rekan kerja).

Beberapa dari dimensi kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata rendah seperti dampak interpersonal yang hanya memiliki nilai rata-rata sebanyak 2,6 hal ini di karenakan tingkat hubungan kerja sama dengan rekan kerja yang masih rendah dan menjadi yang terkecil diantara dimensi lainnya. Namun hal yang sama terjadi terhadap dimensi kualitas dan kuantitas, dimensi kualitas memiliki rata-rata sebesar 2,85 disebabkan oleh kurang telitinya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan dimensi kuantitas yang memiliki nilai rata-rata 2,95 disebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dampak interpersonal, kualitas dan kuantitas adalah dimensi yang membuat kinerja karyawan PT. Indo Liberty Textiles Karawang menurun.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan dan demi tercapainya tujuan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan mulai dari lingkungan kerja, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Namun demikian kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dalam hal ini di pengaruhi oleh perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan.

Perencanaan merupakan proses awal ketika seseorang ingin memulai sesuatu, dengan perencanaan segala hal dan resiko dalam perusahaan dapat

diminimalisir. Semakin baik perencanaan yang dilakukan suatu perusahaan. dalam hal ini perencanaan di bidang sumber daya manusia, maka kinerja karyawan akan meningkat, dikarenakan hal tersebut peneliti melakukan pra-survei kepada 30 orang karyawan PT. Indo Liberty Textiles Karawang. Alasan penulis melakukan pra-survei yaitu untuk mengetahui dimensi perencanaan sumber daya manusia apa saja yang dinilai bermasalah oleh karyawan PT. Indo Libety Textiles Karawang, berikut adalah data yang didapatkan oleh peneliti :

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Pra-Survei Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap PT. Indo Liberty Textiles Karawang**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Perencanaan Sumber Daya Manusia	Perencanaan Kuantitatif	14	9	5	2	0	55	2,75
	Perencanaan Kualitatif	16	9	4	1	0	50	2,5
<b>Skor Rata-Rata Perencanaan Sumber Daya Manusia</b>								<b>2,63</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data kuesioner pra-survei

Perencanaan sumber daya manusia memiliki dua dimensi yaitu perencanaan kuantitatif dan perencanaan kualitatif, perencanaan kuantitatif adalah prediksi mengenai jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan. Adapun dimensi lainnya yaitu perencanaan kualitatif yaitu prediksi kualifikasi sumber daya manusia yang relevan dengan jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya pada masa depan. Berdasarkan tabel 1.4 mengenai perencanaan sumber daya manusia pada 30

(tigapuluh) responden karyawan PT. Indo Liberty Textiles Karawang menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di PT. Indo Liberty Textiles Karawang masih rendah.

Hal ini dapat dilihat dari dimensi perencanaan kualitatif yang terendah dengan pencapaian sebesar 2,5 dimana masih adanya karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan dimensi perencanaan kuantitatif dengan pencapaian sebesar 2,75 dengan pernyataan “penerimaan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan”. Hal ini membuat variabel perencanaan sumber daya manusia memiliki skor rata-rata yang rendah yaitu sebesar 2,63. ini dikarenakan masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat di dalam pra-survei.

Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi perusahaan pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Ketidaktepatan dalam perencanaan pada suatu organisasi akan memberikan dampak negatif pada organisasi tersebut, yang mana akan membuat sumber daya milik perusahaan khususnya modal akan dipergunakan secara tidak maksimal atau bahkan berlebihan dan menurunkan produktifitas para karyawan ketika bekerja.

Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali

potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama.

Selain variabel perencanaan sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat juga variabel pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indo Liberty Textiles Karawang, pelatihan merupakan hal yang penting untuk suatu perusahaan, sebab dengan adanya pelatihan perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, mengapa harus dikerjakan dan juga dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Berikut merupakan hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel pelatihan :

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Pra-Survei Pelatihan Terhadap PT. Indo Liberty Textiles Karawang**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Pelatihan	Tujuan Pelatihan	10	13	3	3	1	62	3,1
	Pelatih	13	13	4	0	0	51	2,55
	Materi	7	13	9	0	1	65	3,25
	Metode	12	13	5	0	0	53	2,65
	Peserta	10	9	8	3	0	64	3,2
<b>Skor Rata-Rata Pelatihan</b>							<b>2,95</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra-survei

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di PT. Indo Liberty Textiles Karawang masih rendah. Dalam variabel pelatihan terdapat 5 dimensi yaitu tujuan pelatihan (memiliki tujuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan), pelatih (seseorang yang memiliki kualifikasi yang memadai untuk pelatihan), materi (pembahasan yang sesuai dengan tujuan perusahaan), metode (kesesuaian metode dengan tingkat kemampuan peserta pelatihan) dan peserta (karyawan yang memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan).

Berdasarkan hasil pra-survei variabel pelatihan memiliki skor rata-rata sebesar 2,95. Namun terdapat beberapa dimensi yang memiliki nilai rata-rata yang

rendah seperti dimensi pelatih yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,55 dengan pernyataan “Pelatih/instruktur memiliki kemampuan mengajar dan menghantarkan pengetahuan kepada peserta pelatihan” artinya masih kurangnya kemampuan pelatih dalam mengajar dan menghantarkan pengetahuan kepada peserta pelatihan. dalam hal ini yang dimaksud dengan pelatih merupakan seseorang yang berkompentensi untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan yang mengikuti pelatihan.

Dimensi lainnya yang memiliki rata-rata yang rendah adalah metode pelatihan yang mencapai rata-rata sebesar 2,65 artinya metode pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat kemampuan para peserta. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta, ini bertujuan agar ilmu yang diberikan dalam pelatihan dapat diterima oleh peserta, dan para peserta dapat memiliki perkembangan pengetahuan perihal pekerjaannya.

Hal Ini mengindikasi adanya masalah pada pelatihan di PT. Indo Liberty Textiles Karawang karena hasil pra-survei mengenai variabel pelatihan pada 30 responden karyawan PT. Indo Liberty Textiles Karawang menunjukkan bahwa program pelatihan yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-survei. Setelah penjabaran yang telah dijelaskan pada latar belakang, peneliti tertarik melangsungkan sebuah penelitian berhubungan dengan permasalahan-permasalahan yang ada dan mengangkat sebuah judul **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Liberty Textiles”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah adalah Langkah awal dan Langkah paling penting dalam proses penelitian. Masalah dasarnya merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan, antara harapan dengan kenyataan, dan antar teori dengan fakta. Pada Langkah ini akan memproses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah diantara :

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia
  1. Pegawai kurang pengalaman pada bagian yang ada
  2. Belum tercapainya standar kerja yang baik
- b. Pelatihan
  1. Kurangnya kemampuan pelatih dalam mengajar dan menghantarkan pengetahuan kepada peserta pelatihan.
  2. Metode Pelatihan belum sesuai dengan materi pelatihan
- c. Kinerja Karyawan
  1. Kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan
  2. Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
  3. Tingkat hubungan kerja sama dengan rekan kerja yang masih rendah

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:



1. Bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT. Indo Liberty Textiles Karawang?
2. Bagaimana Pelatihan Karyawan yang dilakukan oleh PT. Indo Liberty Textiles Karawang?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Indo Liberty Textiles Karawang?
4. Seberapa besar pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Liberty Textiles Karawang secara simultan dan parsial

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan agar memperoleh data yang kongkrit, maka tujuan sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT. Indo Liberty Textiles Karawang
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelatihan Karyawan di PT. Indo Liberty Textiles Karawang
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan di PT. Indo Liberty Textiles Karawang
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Liberty Textiles Karawang

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat, dapat berguna baik secara akademis maupun praktis, dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti, khususnya di bidang sumber daya manusia.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Penulis**

Sebagai bahan masukan dan wawasan mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia dan pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan yang selama ini diperoleh penulis selama perkuliahan.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Untuk bahan pertimbangan dan evaluasi agar lebih memperhatikan Perencanaan Sumber Daya Manusia dan pelatihan yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya menjadi lebih efektif dan efisien.

c. Bagi Pembaca

Agar dapat menambah ilmu dan referensi yang diharapkan dapat membantu para pembaca dibidang sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan pelatihan terhadap kinerja karyawan untuk penelitian lebih lanjut