

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dari sebuah perusahaan. MSDM juga merupakan sebuah kegiatan perencanaan, pengembangan, dan pemeliharaan guna mencapai tujuan organisasi (Nurdin & Mahadin, 2018). Perusahaan hendaknya menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) itu merupakan salah satu aset dasar dalam proses pembangunan suatu perusahaan bahkan berskala nasional, sehingga harus senantiasa mengembangkan dan mengarahkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Denok, 2018).

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena tingkat kinerja yang diberikan oleh pekerja sangat mempengaruhi kondisi organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2013). Kinerja sendiri merupakan hasil yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Sunyoto, 2013). Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi dan pelatihan kepada karyawan agar lebih mampu dan berkeinginan untuk menciptakan kinerja terbaik.

Pelatihan adalah proses belajar mengajar secara konseptual dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Dapat dikatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan seseorang atau

sekelompok orang dalam bekerja (Siagian, 2016). Penempatan karyawan dalam organisasi tentunya akan menyesuaikan dengan kemampuannya, oleh karena itu untuk meningkatkan kapabilitasnya, organisasi akan memberikan pelatihan kepada karyawannya.

Jika pelatihan sudah berjalan lancar namun kondisi fisik dan psikis karyawan tidak mendukung, maka hasil yang akan diberikan juga akan kurang maksimal. Oleh karena itu, perlu adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan tugasnya serta mampu melakukan kinerja dengan baik dan nyaman.

Motivasi sendiri merupakan upaya sadar yang dirancang untuk mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2013). Motivasi sangat penting karena dapat membantu karyawan bekerja lebih keras dan memiliki semangat untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sebagai salah satu bentuk organisasi, UMKM juga memerlukan kegiatan yang efektif dan efisien agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan. UMKM merupakan suatu kegiatan aktivitas bisnis yang dilakukan oleh beberapa orang baik individu maupun kelompok. Bahkan di kota kecil dan pedesaan, UMKM adalah salah satu cara untuk menciptakan perekonomian yang lebih adil. UMKM memungkinkan orang untuk mengakses berbagai produk dan layanan tanpa harus bepergian ke daerah yang lebih luas dan lebih sibuk. UMKM juga memberikan kesempatan bagi masyarakat yang ingin mendapatkan penghasilan tambahan

namun kesulitan meninggalkan kegiatan sehari-hari. Hal ini terlihat pada usaha mikro dan kecil berbasis masyarakat, seperti usaha kerajinan dan kuliner di kalangan ibu rumah tangga. Bagi pelaku UMKM kerajinan, tentu saja tidak jauh dari pelatihan untuk meningkatkan kreativitasnya.

Termasuk UMKM pembatik di Cepu yang juga terdapat beberapa jenis pelatihan, seminar, dan praktek kerja untuk menunjukkan kelayakan hasil agar mampu bersaing dengan UMKM lain. Pelatihan yang disediakan juga digunakan untuk meningkatkan kinerja para pembatik agar semakin berkembang dan maju. Beberapa pelatihan yang di selenggarakan untuk UMKM pembatik antara lain adalah Pelatihan Batik Alusan, Pelatihan Pembuatan Malam Dingin, Pelatihan Clean Production, Pelatihan Penggunaan APD Di Area Kerja, Magang Batik Gedok Di Tuban, Uji Kompetensi Mencanting, Pelatihan Warna Alam, Pelatihan Management Dan Neraca, Pelatihan Penanganan Limbah Cair, Pelatihan Kemasan Dan Pemasaran Online, Seminar Meningkatkan Daya Saing UMKM Melalui Inovasi Dan Kreativitas, Seminar Pengembangan Akses Pasar Melalui E-Commerce, Seminar Pengembangan Produksi Dan Menggandeng Mitra Kerja. Jenis-jenis pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan para pembatik.

Terkait dengan pelatihan karyawan kinerja, dan motivasi dari penelitian terdahulu ditemukan adanya perbedaan hasil hipotesis dari setiap penelitian yang di acu oleh penulis. Penelitian Dari Paulus, Anhar, dan Akhmad (2017) hasilnya adalah Pelatihan memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian dari Wayan dan I Putu (2020) pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Wayan dan I

Putu (2020) hasilnya adalah pelatihan terbukti berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi, sedangkan dari Paulus, Anhar, dan Akhmad (2017) pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Selanjutnya Penelitian Paulus, Anhar, dan Akhmad (2017) menyatakan bahwa Motivasi memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan dari Slamet (2020) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian Diansyah & Tatang (2017) diperoleh hasil bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja, sedangkan dari Slamet (2020) pelatihan melalui motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut, dapat dilihat ada gap pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pembatik Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kelompok UMKM Pembatik di Cepu”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembatik pada kelompok UMKM pembatik di Cepu?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada kelompok UMKM pembatik di Cepu?

3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembatik pada kelompok UMKM pembatik di Cepu?
4. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembatik melalui motivasi pada kelompok UMKM pembatik di Cepu?

### 1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X) sebagai variabel independen, Kinerja (Y) sebagai variabel dependen, Motivasi (Z) sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ditujukan kepada seluruh pembatik pada kelompok UMKM pembatik di Cepu.
3. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021

### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pembatik pada kelompok UMKM pembatik di Cepu
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi pada kelompok UMKM pembatik di Cepu

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pembatik pada kelompok UMKM pembatik di Cepu
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pembatik melalui motivasi pada kelompok UMKM pembatik di Cepu

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan teori dari materi yang didapatkan selama kuliah serta dapat menambah wawasan dan kemampuan di bidang Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Kampus

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi UMKM

Mampu memberikan masukan atau saran untuk umkm dari hasil penelitian pada pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pembatik.

d. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai referensi dan perbandingan bagi penulis lain untuk menganalisis tentang Sumber Daya Manusia lebih lanjut.