

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi telah menciptakan lanskap baru dalam dunia kerja yang sangat kompetitif, dinamis, dan penuh tantangan. Perkembangan teknologi, arus informasi yang cepat, serta terbukanya pasar tenaga kerja global menuntut setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, adaptif, dan siap bersaing secara internasional. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi.

Namun, kenyataannya masih banyak organisasi yang belum mengelola pelatihan dan pengembangan SDM secara optimal. Pelatihan sering kali bersifat formalitas, tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan, atau tidak berkelanjutan. Kurangnya program peningkatan kompetensi dan minimnya investasi pada pengembangan individu menyebabkan ketidaksesuaian antara keterampilan karyawan dengan tuntutan kerja yang terus berkembang. Akibatnya, prestasi kerja cenderung mengalami penurunan, baik dari segi produktivitas, kualitas output, maupun kemampuan berinovasi.

Di era globalisasi, perubahan terjadi sangat cepat. Karyawan yang tidak diberikan kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri akan tertinggal dan mengalami penurunan performa. Hal ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat mengganggu efektivitas organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, isu mengenai penurunan prestasi kerja yang dipicu oleh lemahnya pelatihan dan

pengembangan SDM perlu menjadi perhatian serius bagi manajemen organisasi.

Melalui pemahaman terhadap hubungan antara pelatihan SDM dan prestasi kerja, diharapkan dapat dirumuskan strategi pengembangan yang lebih tepat guna menjawab tantangan globalisasi, serta memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki benar-benar menjadi aset produktif bagi organisasi.

Rendahnya efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM di berbagai sektor telah berkontribusi terhadap penurunan prestasi kerja secara nasional. Banyak pekerja tidak mendapatkan pelatihan yang relevan dengan perubahan kebutuhan industri, atau hanya mengikuti pelatihan bersifat seremonial tanpa tindak lanjut yang berkelanjutan. Ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja menyebabkan rendahnya produktivitas, menurunnya kualitas layanan, dan melemahnya daya saing nasional.

Dalam hal ini penelitian yang beralamat Pengasinan, Kec. Gn. Sindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 1634 di PT Megabayz *Music* Group, yang menjelaskan perusahaan ini bergerak di bidang industri hiburan, khususnya produksi dan distribusi musik digital serta manajemen artis.

Namun, dalam beberapa waktu terakhir, prestasi kerja perusahaan mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini ditandai dengan menurunnya produktivitas tim produksi, berkurangnya jumlah proyek musik yang berhasil dirilis tepat waktu, serta adanya keluhan dari mitra kerja terkait kurangnya koordinasi dan komitmen terhadap standar kualitas. Penurunan performa ini juga berdampak pada citra perusahaan dan loyalitas klien. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi antara lain

masalah internal manajemen, rotasi staf yang tinggi, dan lemahnya evaluasi kinerja secara berkala.

Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh serta langkah-langkah strategis untuk membangkitkan kembali semangat kerja, meningkatkan efektivitas operasional, dan mengembalikan reputasi PT Megabayz *Music Group* sebagai pelaku industri musik yang profesional dan kompeten.

Untuk memperkuat penelitian ini, dilakukan survei pendahuluan prasurvey terhadap 30 responden yang merupakan perwakilan karyawan. Survei ini bertujuan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap beberapa komponen utama pelatihan.

Tabel 1.1
Prasurvey Pelatihan PT Megabayz *Music Group* 2025

No	Indikator	Sampel Prasurvey	Jumlah Setuju	%	Jumlah Tidak Setuju	%
1	Pelatihan tepat sasaran	30 Karyawan	10	33%	20	67%
2	Sasaran pelatihan jelas		12	40%	18	60%
3	Kualifikasi pelatih memadai		11	36%	19	64%
4	Materi sesuai kebutuhan kerja		9	30%	21	70%
5	Metode pelatihan menarik		8	26%	22	74%
6	Peserta dilibatkan aktif		7	23%	23	77%
Rata Rata			Setuju	31.33%	Tidak Setuiu	68,67%

Sumber : Prasurvey PT Megabayz Music Group 2025

Berdasarkan tabel 1.1 hasil prasurvey menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap komponen utama dalam pelatihan yang telah diberikan perusahaan PT Megabayz *Music Group*, 67% responden menyatakan pelatihan tidak tepat sasaran , sehingga tidak relevan dengan tugas mereka, 60% menyebutkan sasaran pelatihan tidak jelas, membuat peserta kesulitan mengukur

capaian, 64% menilai pelatih tidak memiliki kompetensi memadai, sehingga penyampaian materi kurang maksimal, 70% menyatakan materi tidak sesuai dengan kebutuhan kerja nyata di lapangan, 74% menilai metode pelatihan membosankan atau tidak aplikatif, 77% menyebutkan mereka tidak dilibatkan secara aktif dalam proses pelatihan.

Temuan ini memperkuat dugaan bahwa penurunan prestasi kerja berkorelasi langsung dengan buruknya mutu pelatihan, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Oleh karena itu, rekomendasi perbaikan sistem pelatihan sangat penting dilakukan, mulai dari pemetaan kebutuhan pelatihan hingga peningkatan kualitas pelatih dan metode pembelajaran yang lebih interaktif serta relevan.

Teori ini sejalan dengan menurut Triton (2020:117) mengemukakan bahwa : “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Penurunan prestasi kerja yang terjadi di PT Megabayz *Music* Group selama tiga tahun terakhir tidak hanya disebabkan oleh faktor pelatihan yang kurang efektif, tetapi juga oleh lemahnya sistem pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pengembangan SDM seharusnya menjadi fondasi dalam membentuk kompetensi, keterampilan, dan kesiapan mental karyawan menghadapi tantangan kerja yang terus berkembang.

Namun, berdasarkan pengamatan internal dan tanggapan dari karyawan, beberapa aspek pengembangan SDM seperti rotasi unit kerja, latihan instruksi pra

kerja, program magang, pengarahan berkala, dan penugasan sementara tidak berjalan secara maksimal. Hal ini berdampak langsung pada penurunan inisiatif, adaptasi kerja, serta kemandirian dalam menyelesaikan tugas.

Untuk mengetahui persepsi karyawan secara lebih objektif, dilakukan survei pendahuluan (prasurvey) terhadap 30 orang karyawan

Tabel 1.2
Prasurvey Pengembangan Sumber Daya Manusia
PT Megabayz Music Group 2025

No	Indikator	Sampel Prasurvey	Jumlah Setuju	%	Jumlah Tidak Setuju	%
1	Rotasi Unit Kerja berjalan efektif	30 Karyawan	9	30%	21	70%
2	Latihan Instruksi Pra Kerja diterapkan		10	33%	20	67%
3	Program Magang memberikan manfaat		11	36%	19	64%
4	Pengarahan rutin dan membangun		8	26%	22	74%
5	Penugasan Sementara meningkatkan kemampuan		7	23%	23	77%
Rata Rata			Setuju	29.60%	Tidak Setuiu	70,40%

Sumber : Prasurvey PT Megabayz Music Group 2025

Berdasarkan tabel 1.2 Hasil prasurvey menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasakan dampak positif dari program pengembangan SDM yang diterapkan perusahaan. 70% responden tidak setuju bahwa rotasi unit kerja dilakukan secara efektif, sehingga potensi pengembangan keterampilan lintas fungsi tidak tercapai, 67% menyatakan latihan instruksi pra kerja tidak dijalankan secara konsisten, yang berdampak pada kurangnya kesiapan dalam menghadapi tugas baru, 64% merasa program magang tidak memberikan kontribusi nyata, baik dalam peningkatan wawasan maupun pengalaman kerja, 74% menyatakan pengarahan yang diberikan bersifat formalitas dan tidak membangun motivasi, 77%

menganggap penugasan sementara tidak dirancang sebagai bagian dari pengembangan kompetensi.

Dari data ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM di PT Megabayz *Music Group* masih berjalan secara administratif, bukan strategis, sehingga tidak mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Teori ini sejalan dengan menurut Sadarmayanti (2021:23) mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Selanjutnya, SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan dan menyelaraskan kualitas individu dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan, sehingga karyawan dapat lebih kompeten dan efektif dalam melaksanakan tugasnya.

Dan berikut data mengenai prestasi kerja selama 3 tahun terakhir di PT Megabayz *Music Group*, yang berdampak turun nya angka persentase disetiap tahunnya :

Tabel 1.3
Tabel Prestasi Kerja Karyawan PT Megabayz *Music Group* (2020–2024)

Tahun	Hasil Kerja	Pengetahuan Pekerjaan	Inisiatif	Kecekatan Mental	Sikap
2020	87%	85%	80%	83%	79%
2021	90%	86%	86%	87%	85%
2022	88%	85%	82%	80%	87%
2023	74%	70%	68%	66%	72%
2024	59%	55%	52%	48%	60%

Sumber : PT Megabayz *Music Group* 2025

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan penurunan konsisten dalam lima indikator utama prestasi kerja selama lima tahun terakhir. Yang dimana hasil Kerja menurun dari 87% 2020 menjadi 59% 2024, menunjukkan penurunan signifikan dalam *output* kerja dan pencapaian target, pengetahuan pekerjaan turun dari 85% menjadi 55%, mencerminkan kurangnya pelatihan, bimbingan teknis, atau pembaruan informasi yang relevan dengan pekerjaan, inisiatif merosot dari 80% ke 52%, menandakan menurunnya semangat proaktif dan kreativitas dalam menjalankan tugas, kecekatan, mental mengalami penurunan dari 83% ke 48%, mengindikasikan penurunan kemampuan berpikir cepat, responsif, dan logis dalam menyelesaikan masalah, sikap menurun dari 79% ke 60%, menunjukkan perubahan perilaku kerja yang kurang mendukung kerja sama tim, disiplin, atau loyalitas terhadap perusahaan.

Tren penurunan ini perlu segera ditangani dengan program pengembangan SDM yang komprehensif, seperti pelatihan berkala, pendampingan kerja, peningkatan motivasi, serta evaluasi sistem manajerial. Jika tidak ditindaklanjuti, kondisi ini dapat memengaruhi prestasi kerja jangka panjang dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Teori ini sejalan dengan menurut Sutrisno (2021:149) “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan”.

Penurunan prestasi kerja yang terjadi dalam tiga tahun terakhir di PT Megabayz Music Group disinyalir kuat disebabkan oleh rendahnya efektivitas program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.

Beberapa aspek pelatihan, seperti ketidak sesuaian materi, metode yang kurang menarik, serta ketidak tepatan pemilihan pelatih dan sasaran pelatihan, menjadi faktor utama yang memengaruhi hasil pelatihan yang tidak optimal. Akibatnya, keterampilan karyawan tidak berkembang, inisiatif menurun, dan sikap *profesional* melemah.

Berdasarkan latar belakang penelitian pada keadaan yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengetahui variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel prestasi kerja. Oleh karena itu, peneliti mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Megabayz *Music* Group Di Gunung Sindur Kabupaten Bogor”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas maka peneliti mengambil perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT Megabayz *Music* Group Di Gunung Sindur Kabupaten Bogor ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan PT Megabayz *Music* Group Di Gunung Sindur Kabupaten Bogor ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan PT Megabayz *Music* Group Di Gunung Sindur Kabupaten Bogor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud atau tujuan dari penelitian ini berdasarkan dengan apa yang telah dipaparkan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT Megabayz *Music* Group Di Gunung Sindur Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan PT Megabayz *Music* Group Di Gunung Sindur Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan PT Megabayz *Music* Group Di Gunung Sindur Kabupaten Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dimaksud dari penelitian ini berdasarkan pada apa yang akan dibahas yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti

Hasil penelitian digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti selama berada di Universitas Pamulang dalam mempelajari ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan melihat keadaan yang sebenarnya serta dapat menjadi bekal peneliti dalam menghadapi suatu lingkungan organisasi.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi literatur untuk menambah wawasan keilmuan para mahasiswa dan pihak lain yang berada di dalam Universitas Pamulang, serta menjadi pelengkap koleksi literatur penelitian skripsi pada perpustakaan yang dimiliki oleh Universitas Pamulang.

c. Bagi pembaca

Manfaat penelitian ini diharapkan menjadi sumber dan pengembangan pengetahuan pada media pembelajaran Pendidikan Indonesia, dengan maksud untuk menambah wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia baik pembaca yang berada di Universitas Pamulang atau pembaca yang berada di luar lingkungan Universitas Pamulang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja.

b. Bagi Pihak Lain

Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan karier secara berkelanjutan, serta memperoleh pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai.