

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar serta banyaknya perusahaan asing yang masuk kedalam sektor perekonomian Indonesia menimbulkan tantangan bagi perusahaan lokal untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Dalam menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka organisasi harus dapat beradaptasi atas perubahan teknologi yang sedang terjadi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih untuk dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab bagi kepentingan perusahaan.

Perubahan-perubahan tersebut memerlukan tanggapan yang sungguh-sungguh dari perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut serta membawa organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Di antara aktivitas-aktivitas penting bagi organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting, bahkan belum dapat digantikan oleh sumber-sumber daya lainnya.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia di dalam organisasi maka pengelolaan atau pelatihan sumber daya juga merupakan bagian yang sangat penting. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya

Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola pelatihan karyawan di organisasi.

Menurut Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Rae dalam Sofyandi (2018:113), mendefinisikan pelatihan adalah satu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaan. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Pelatihan akan memberikan peluang bagi karyawan agar dapat mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja. Sehingga apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang akan datang akan membantu karyawan mengerti dan memahami apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Mengingat pentingnya pelatihan di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini dikenal dengan sebutan manajemen kinerja.

Kinerja adalah penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia. Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) mengemukakan bahwa, kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Eddison, 2016:190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41).

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan PT. X . Bertitik tolak dari pola pikir tersebut, pimpinan perusahaan menyadari betul bahwa pelatihan kerja merupakan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai hasil maksimal kinerja karyawannya. Pada dasarnya pelaksanaan pelatihan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara pihak pimpinan, pemberi pelatihan maupun peserta pelatihan itu sendiri atau karyawan. Pelatihan yang baik diharapkan mampu mengarahkan karyawan PT.X untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya, dengan demikian pelatihan yang diberikan perusahaan akan lebih terarah dan intensif.

PT. X dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Untuk dapat meningkat kan kinerja karyawan PT. X atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadinya penurunan, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, salah satunya yaitu pelatihan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa dampak dari pelatihan merupakan faktor yang penting, terlebih dengan masuknya perusahaan-perusahaan asing yang mulai menggeser popularitas perusahaan lokal dengan segala teknologi dan sumber daya manusia yang lebih terampil. Dalam usahanya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, PT. X memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada karyawannya baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Berdasarkan dengan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut, maka penulis mengadakan

penelitian mengenai “**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pelatihan yang terjadi di perusahaan tersebut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pelatihan Karyawan di PT. X?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. X?
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan karyawan di PT. X
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. X
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. X

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan diperolehnya informasi secara empirik tentang pelatihan dan kinerja karyawan PT. X diharapkan:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai pelatihan kerja beserta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi PT. X.

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori selama berada di bangku kuliah.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi bagi suatu penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

