

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sebuah Perusahaan adalah sebuah sistem dimana didalamnya terdapat sejumlah komponen yang memiliki peran serta fungsi yang berbeda. Komponen-komponen ini saling berinteraksi sesuai dengan hubungannya masing-masing dalam proses berjalannya sebuah perusahaan untuk memproduksi secara optimal, sebuah perusahaan membutuhkan sebuah sistem yang mampu bekerja secara sinergis dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang tepat atau sesuai dalam mengerjakan atau menghasilkan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, dan biaya.

Hasil kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu karyawan. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti pelatihan kerja, pengembangan kerja, kinerja karyawan dan produktivitas tenaga kerja.

Dalam suatu sistem kinerja yang professional sangat diperlukan kondisi kerja kondusif yang mana sering ditemui berbagai hambatan. Salah satu hambatan tersebut adalah masih kurangnya pemahaman pihak manajemen perusahaan dalam mengenal secara lebih komperhensif tentang manajemen profesional.

Secara umum professional dapat diartikan sebagai orang yang memiliki profesi atau pekerjaan yang dilakukan dengan memiliki kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral yang serta mendasari sebuah perbuatan. Maka dalam suatu perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan maka peranan pelatihan (*training*) sangat membantu karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang sesuai harapan, Menurut (*Widodo (2015:82)*), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dalam bidangnya. Berbeda dengan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) mempunyai perfektiv jangka panjang. Untuk perusahaan program pengembangan karyawan akan mengurangi kebutuhan tenaga kerja dari luar, juga mengurangi rekrutmen yang berulang-ulang. Dengan merasa dikembangkan oleh perusahaan, maka karyawan akan mempunyai loyalitas dan merasa ikut memiliki yang semakin tinggi.

Setelah dilakukannya pelatihan di harapkan setiap karyawan dapat mengembangkan potensi dalam dirinya bahkan sangat diharapkan melebihi tanggung jawab atau *jobdisknya*. Pengembangan menurut (*Priansa 2014:146*), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut *Sedarmayanti (2014:260)* kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut *Hasibuan (2016:128)* Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Tujuan pengembangan menurut Simora dalam *Hartatik (2014:89)*, tujuan-tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah, sbb :

1. Memperbaiki kinerja karyawan.
2. Memperbarui keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Memfokuskan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Sedangkan menurut *Mangkunegara (2014:45)*, menjabarkan tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan adalah, sbb :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Tujuan pelatihan tersebut akan terlaksana dengan baik apabila pelatihan diberikan secara tepat dan adanya kerjasama yang baik antara karyawan maupun pimpinan.

Sesuai dengan uraian di atas, sebagai suatu perusahaan Penanaman Modal Asing PT. ECCO Indonesia terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan supaya setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. PT. ECCO Indonesia didirikan pada tahun 1991 di Sidoarjo sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufacture pembuatan alas kaki (sepatu dan sandal) yang mana kantor pusat berada di negara Denmark. Sebagai perusahaan yang hasil produksinya 100% diimport maka PT. ECCO Indonesia benar-benar memperhatikan kualitas produksi yang dihasilkan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu komitmen untuk meningkatkan kemampuan secara individu maupun *teamwork* untuk memuaskan pelanggan. PT. ECCO Indonesia memiliki 7.453 karyawan, dengan jumlah sumber daya manusia yang banyak, management harus mengolahnya dengan baik untuk mewujudkan suatu kualitas kerja karyawan yang dapat menghasilkan suatu produk yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengangkat judul : **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Tenaga Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. ECCO Indonesia di Sidoarjo.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. ECCO Indonesia Sidoarjo ?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. ECCO Indonesia Sidoarjo ?
3. Apakah pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia Sidoarjo ?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia Sidoarjo ?
5. Apakah produktivitas tenaga kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia Sidoarjo ?
6. Apakah pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas tenaga kerja PT. ECCO Indonesia Sidoarjo ?
7. Apakah pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas tenaga kerja PT. ECCO Indonesia Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja PT. ECCO Indonesia Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja PT. ECCO Indonesia Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas tenaga kerja PT. ECCO Indonesia Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas tenaga kerja PT. ECCO Indonesia Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya untuk bagian sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang dihadapi karyawan untuk berkontribusi dengan baik dan mendapatkan hasil yang sesuai, selain itu agar dapat memberikan bahan masukan untuk membandingkan

antara teori yang satu dengan teori yang lain yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap hasil kerja atau kinerja karyawan dalam memperkaya dan menambah wawasan.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dasar untuk pengelolaan pihak manajemen sumber daya manusia PT. ECCO Indonesia di Sidoarjo dan bahan evaluasi sehingga diharapkan meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas tenaga kerja di PT. ECCO Indonesia Sidoarjo sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan dan produktivitas tenaga kerja diperusahaan.