

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan dewasa ini sudah sangat mengkhawatirkan, bukan hanya persaingan antar produk yang dihasilkan tetapi juga meluas kepersaingan antar kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan, hal ini otomatis juga persaingan tentang eksistensi perusahaan dalam dunia usaha itu sendiri. Perusahaan dengan karyawannya yang tidak berkualitas maka akan menghasilkan produk yang tidak berkualitas juga sehingga produk tersebut pastinya akan dijauhi oleh konsumen bahkan bisa jadi tidak disukai. Kalau produk sudah tidak laku di pasar maka siap-siaplah perusahaan tersebut lambat-laun akan mengalami kebangkrutan. Sehingga setiap perusahaan kini berlomba-lomba ingin memiliki karyawan yang berkualitas dengan berbagai cara, misalnya merekrut karyawan kompetitor yang berkualitas untuk dipekerjakan diperusahaannya, atau karyawan yang sudah ada kemudian dilakukan suatu pelatihan sehingga menjadikannya karyawan yang berkualitas. Pilihan pertama tentu memiliki sisi positif dan negatifnya, dimana sisi positifnya adalah dapat langsung diterapkan ilmu yang dimilikinya untuk memajukan perusahaan dan sisi negatifnya adalah tentu akan menggaji karyawan tersebut dengan gaji yang besar dan tentu ini akan memberatkan di sisi pengeluaran biaya tenaga kerja. Sedangkan pada pilihan kedua mempunyai sisi positif yaitu biaya pelatihan relatif lebih murah karena dalam pelatihan kerja tersebut bisa diikuti banyak karyawan sehingga menjadikan jumlah karyawan yang berkualitas juga akan semakin banyak. Sedangkan sisi negatifnya adalah membutuhkan waktu yang relatif lama untuk menjadikan karyawan berkualitas sehingga ilmunya tidak bisa langsung diterapkan di perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan elemen lainnya misalnya mesin, modal, pasar, metode dan sebagainya sebab manusialah yang mengendalikan itu semua. Oleh karena itu pelatihan kerja merupakan suatu keniscayaan bagi karyawan agar mampu meningkatkan kualitas karyawan serta perusahaan. Pelatihan kerja juga mencakup pengembangan sumber daya manusia yang meliputi peningkatan penguasaan *skill*, pengetahuan, kemampuan dalam pengambilan keputusan, serta memperluas hubungan manusia dengan manusia lainnya. Pada saat kompetisi antar organisasi / perusahaan berlangsung sangat ketat, maka persoalan produktivitas, kinerja karyawan menjadi penentu keberlangsungan organisasi / perusahaan disamping persoalan kualitas dan kemampuan karyawan. Pelatihan kerja merupakan suatu kebutuhan organisasi / perusahaan agar mampu mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi / perusahaan tersebut yaitu produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Pelatihan kerja walaupun memerlukan dana yang tidak sedikit akan tetapi perusahaan menganggap pelatihan kerja merupakan suatu investasi kepada sumber daya manusia yang suatu saat akan menuai hasilnya. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja ini sudah memenuhi syarat yang diinginkan maka perlu adanya evaluasi yang secara rutin dan kontinyu. Sehingga akan diketahui kekurangan serta kelebihan dari pelatihan tersebut untuk diperbaiki kekurangannya dan ditingkatkan kelebihannya demi peningkatan kinerja karyawan.

Semangat kerja merupakan roh dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawannya, karena semangat kerja mampu mempengaruhi kuantitas serta kualitas pekerjaan karyawan tersebut. Semangat merupakan salah satu faktor penting seseorang dalam meraih prestasi kerja, karena semangat kerja seseorang pada saat tertentu bisa naik turun tensi atau dengan kata lain tidak stabil. Dengan semangat kerja yang tinggi maka

diharapkan akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula, begitu juga sebaliknya apabila semangat kerja yang rendah maka akan menghasilkan pekerjaan yang kurang baik. Semangat kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain lingkungan kerja, pelatihan kerja, kondisi mental, perilaku individu atau kelompok dan sebagainya, sehingga bagaimana caranya agar faktor-faktor tersebut dikondisikan sedemikian rupa sehingga mampu meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang semakin meningkat / baik merupakan harapan semua perusahaan, tetapi hal ini tidak mudah untuk diwujudkan begitu saja. Banyak kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik, misalnya tidak ada dukungan dari karyawan itu sendiri. Setiap karyawan mempunyai berbagai permasalahan-permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya masalah kemampuan dalam bekerja. Kemampuan dalam bekerja dapat diatasi dengan cara diadakannya pelatihan kerja terhadap karyawan tersebut. Pelatihan kerja tidak harus diadakan diluar kota dalam bentuk *work shop*, tetapi dengan mengajari bagaimana cara bekerja yang baik dan benar ditempat kerjanya itupun sudah dapat dikatakan sebagai pelatihan kerja. Ketika karyawan yang sudah senior melakukan *learning process* / proses pembelajaran kepada yang masih yunior itupun juga disebut pelatihan kerja. Selain kendala dalam masalah kemampuan karyawan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Semangat kerja ini sangatlah penting sekali, walaupun pelatihan kerja sudah dilakukan dengan baik dan benar namun apabila tidak ada semangat untuk mengaplikasikan dalam pekerjaan maka tidak mustahil permasalahan dalam pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik, yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. Bagaimanapun juga kinerja karyawan

harus terus dievaluasi dan ditingkatkan selalu agar mampu memperbaiki serta meningkatkan kualitas perusahaan serta karyawan itu sendiri, karena salah satu tujuan dari perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan.

Dari penjelasan serta pembahasan diatas maka peneliti ingin mengajukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan inti dari permasalahan yang ingin diteliti oleh peneliti. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi ?
- 2) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi ?
- 3) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi ?
- 4) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi melalui semangat kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini menegaskan hal-hal yang ingin diteliti oleh peneliti, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sabang Mandiri Abadi melalui semangat kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut :

a) Aspek akademik

Bagi perguruan tinggi dan akademisi (mahasiswa, dosen dan perpustakaan) diharapkan hasil penelitian ini mampu sebagai bahan literasi untuk referensi dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

b) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Bagi semua orang yang membutuhkan ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai masukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

c) Aspek praktis

Bagi PT. Sabang Mandiri Abadi diharapkan hasil penelitian ini mampu membantu menyelesaikan permasalahan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui unsur pelatihan kerja dan semangat kerja.