

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Revolusi industri berkembang secara langsung maupun tidak langsung, sehingga turut memengaruhi organisasi dan manusia. Pada perkembangan revolusi industri ini memicu bermacam perusahaan guna mengoptimalkan performa pegawai agar kian membaik demi memiliki kompetensi yang memadai karena di jaman revolusi industri ini di indonesia terjadi persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Sehingga harus meningkatkan kualitas kinerja perusahaannya terutama di bidang SDM (sumber daya manusia). SDM adalah faktor krusial bagi semua kegiatan bagi organisasi atau perusahaan sebab semuanya di kelola, di urus oleh manusia dan berperan menentukan arah kemajuan perusahaan tersebut . SDM ialah aset yang perlu dioptimalkan seefektif mungkin agar bisa mewujudkan performa yang maksimal. Kinerja merupakan hasil kinerja yang bisa diperoleh individu atau kelompok berdasar pada kewenangan, tugas, maupun pertanggungjawaban guna memperoleh tujuan dan standar sesuai ketetapan hukum maupun moral. Seperti yang dikemukakan oleh (Pratiwi, 2016), jika kinerja ialah perilaku riil yang diperlihatkan tiap individu selaku prestasi kerja yang didapat pegawai berdasar pada peran di suatu organisasi.

Kinerja karyawan di organisasi harus ditentukan ukuran maupun nilainya supaya bisa mengetahui apakah performa tersebut cukup baik ataukah tidak. Kinerja atau daya kerja/performa yang baik, yaitu performa yang maksimal dan berdasar pada standar organisasi, serta menunjang

pencapaian tujuan organisasi. Dianggap bula sumber daya manusia ini bukan sekadar tata kelola, melainkan menjadi pembaruan tata kelola, mediator, menginisiasi, serta penggagas (*think thank*) guna mengembangkan organisasi. Sultan (dalam Rivai (2016:11) memaparkan bila kinerja sebagai hasil bekerja yang didapat individu atau kelompok dalam organisasi berdasar kewenangan maupun pertanggungjawabannya.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan, keberhasilan dan sebagai pendukung di perusahaannya. Kesuksesan atau kegagalan organisasi selama memperoleh tujuan amat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dan menjadi elemen kunci bagi organisasi sebab manusia berkarakteristik berlainan dibanding ketersediaan sumber daya lainnya. Atas dasar itulah, berhasil atau tidaknya organisasi ditetapkan oleh mutu sumber daya manusianya (Hersona dan Sidharta, 2017).

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui siapa karyawan atau yang luar biasa. Bagi mereka yang memerlukan penambahan pelatihan, serta siapa yang tidak ikut serta pada kesejahteraan organisasi tersebut. Secara keseluruhan, evaluasi kinerja bertujuan guna menentukan sesuatu yang relevan terkait sebaik apa individu melaksanakan tugas mereka.

Penerapan rancangan pelatihan bisa disebut sukses bagi karyawan atau peserta yang ikut dalam pelatihan itu mengalami transformasi. Transformasi itu bisa dianggap berlangsung optimal bula minimal ada dua perihal, meliputi meningkatkan kapabilitas selama menjalankan tugas dan perilaku yang berubah sesuai pencerminan dari kedisiplinan, sikap, maupun etos kerja pegawai. Dengan begitu, pelatihan berperan penting guna mengoptimalkan daya kerja karyawan, serta menghasilkan prestasi

yang memuaskan bagi organisasi. Rifa'atul (dalam Mangkuprawira (2019:135) menyebut bila pelatihan sebagai tahap pengajaran terkait keahlian dan pengetahuan, serta sikap supaya pegawai bisa berketerampilan dan bisa bertanggung jawab secara maksimal berdasar ketentuan yang berlaku.

Kompetensi pun menjadi faktor yang menentukan terkait upaya meningkatkan performa. Kompetensi merupakan kriteria atau ciri mendasar bagi seseorang yang memengaruhi pola pikir dan bertindakya, mengeneralisasikan bermacam kondisi yang sedang dihadapi, serta bertahan cukup lama pada diri manusia.

Perihal ini, maka perlunya pelatihan untuk meningkatkan karyawan yang berkualitas. Seperti halnya di PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo yang bergerak di bidang jasa yang berperan penting dalam memenuhi kualitas sumber daya manusia dan dituntut untuk menerapkan sistem. PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo merupakan perusahaan yang menyediakan pengadaan barang dan jasa, dimana jasanya berupa penyaluran tenaga kerja yang bermutu untuk perusahaan yang membutuhkan, sedangkan hasil dari pengadaan barang contohnya ialah berupa perdagangan Alat/Suku cadang : AC, ATK, Komputer, kontruksi, konveksi, tata kelola sumber daya manusia yang optimal.

Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo khususnya di bidang kontraktor ini mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan kepada sumber daya manusia yang ada di perusahaan ini melalui pelatihan, motivasi dan kompetensi kerja kepada seluruh karyawan yang merupakan variable utama dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Perusahaan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo ini memiliki 41 karyawan.

Meski ada beragam perusahaan yang memiliki kesamaan, PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo peduli pada kinerja pegawainya. Guna mengoptimalkan daya kerja pegawai, PT Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo bukan sekadar memberi perhatian atas kesejahteraan pegawai, melainkan memberi pelatihan pula.

Namun, tentunya meskipun diselenggarakan pelatihan tidak semua kegiatan akan di senangi oleh para karyawannya. Pelatihan diadakan agar karyawan mampu mendapatkan pengetahuan yang jauh lebih luas dan keterampilan untuk pembelajaran agar bisa menerapkannya dalam pekerjaannya. Perusahaan sudah sadar bila pelatihan berperan krusial guna mengoptimalkan kepuasan bekerja.

Selain pelatihan, perusahaan perlu mencermati faktor yang bisa memotivasi sebagai alasan bagi pegawai guna bekerja. motivasi kerja pada organisasi bisa diasumsikan secara sederhana, bahkan bisa berpotensi menjadi permasalahan rumit. Sebab, sebenarnya manusia cukup mudah termotivasi melalui pemberian sesuai kehendaknya. Jika situasi ini tidak ada di suatu organisasi, jelas bisa mengurangi motivasi pegawai selama bekerja, serta berakibat ke performa pegawai yang turun drastis. Oleh sebab itulah, motivasi bekerja pada pegawai perlu diptimalkan supaya mereka memiliki daya kerja yang baik. Tidak hanya itu, bila terdapat pegawai berkondisi kurang semangat atas pekerjaannya, maka harus ada perhatian dari atasan guna memberi motivasi bagi pegawai itu.

Sukanto dan Handoko (dalam Amirullah, 2015:193) mneuturkan bila motivasi sebagai kondisi pada diri seseorang yang menunjang kehendaknya guna berkegiatan demi memperoleh tujuan tertentu. Karyawan di PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo diberi motivasi berupa gaji, tunjangan kesehatan, kebebasan dalam berpendapat, menyampaikan

gagasan, maupun kritik. Motivasi diri melahirkan semangat bekerja secara efektif guna mencapai pemenuhan kebutuhan fisiologis hingga mengaktualisasikan diri jika kebutuhan sudah tercukupi, sehingga sumber daya manusia dan perusahaan akan bertimbal balik. Maksud dari timbal balik adalah sumber daya manusia mendapat segala sesuatu yang diinginkan atau sesuai kebutuhan hidup, sedangkan perusahaan mendapat hasil kinerja melalui sumber daya manusia. Motivasi bekerja berperan sebagai penunjang bagi pegawai guna menjalankan suatu aktivitas untuk memperoleh hasil optimal. Atas dasar itulah, tidak mengherankan bila pegawai bermotivasi kerja tinggi acap berkinerja sama tingginya (Dapu, 2015).

Kemudian faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan setelah motivasi adalah kompetensi. Kompetensi pegawai pun menjadi perihal yang sama penting karena berfungsi sebagai dasar ilmu yang kerap diperoleh pegawai melalui pendidikan formal ataupun non-formal. Kompetensi yang tinggi pada diri pegawai bisa mengklasifikasikan kompetensi mereka selama bekerja. Tingginya kompetensi bakal menunjang kapabilitas pegawai kian baik. Tetapi, pada pelaksanaan di lapangan, tidak semua pegawai berkompetensi tinggi berkemampuan (*skill*) yang tinggi juga. Terdapat pegawai yang berkompetensi formal tinggi, tetapi mereka kekurangan kapabilitas kerja yang relevan dengan kompetensi.

Kompetensi kerja seseorang dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan. McClelland dalam Gaol (2014) memperjelas bila kompetensi sebagai kriteria yang paling dasar pada diri individu, dan memengaruhi secara langsung, atau bisa menentukan daya kerja yang baik. Rifa'atul (dalam

Sutrisno 2019:139) turut memperjelas bila kemampuan/kapabilitas yang berlandaskan keterampilan dan keilmuan yang ditunjang oleh perilaku kerja, serta implemntasi selama bekerja, akan bertolak ukur ke syarat kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Jika sumber daya manusia telah berkompentensi kerja cukup baik, perihal itu disebabkan kesesuaian pelatihan. Contoh Indikator kompetensi adalah motivasi trainee, sifat pelatihan, konsep aktualisasi diri, peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

Berkat keanekaragaman profil sumber daya manusia yang ada di perusahaan, maka permasalahan paling kentara sekarang ini, yaitu ketidakmungkinan lembaga kependidikan formal memfasilitasi sumber daya manusia guna memenuhi kebutuhan perusahaan. Lulusan dari pendidikan formal tidak selalu bisa bekerja berdasar pada kualifikasi perusahaan. Kualitas lulusan dari bermacam instansi kependidikan setingkat pun cenderung bermacam jenis, sehingga di awal terjun di dunia kerja acap menemui kesenjangan yang bisa menunda pencapaian target yang dikehendaki perusahaan. Jika pegawai perusahaan telah berpuas diri atas segala yang mereka dapatkan, maka mereka akan senang hati memenuhi segala kewajiban, yaitu bekerja seoptimal mungkin agar berdampak bagi bagi perusahaan.

Berlandaskan penjelasan yang terdapat di latar belakang permasalahan, peneliti berkeinginan meneliti kinerja karyawan dengan mengajukan judul "*Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo*"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar penjelasan yang sudah tersampaikan di latar belakang, perumusan masalah pada kajian ini, yaitu:

1. Bagaimana pelatihan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo?
2. Bagaimana motivasi memengaruhi kinerja karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo?
3. Bagaimanakah kompetensi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar latar belakang dan rumusan permasalahan di atas, tujuan pada kajian ini, yaitu:

1. Guna mengetahui seberapa pengaruhnya pelatihan yang di ikuti oleh karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian motivasi kerja pada karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo
3. Guna mengetahui seberapa pengaruhnya kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo
4. Besarnya pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan kajian ini bermanfaat baik bagi peneliti, perusahaan, ataupun bagi STIE Mahardhika. Manfaat pada kajian ini, yaitu:

1. Aspek akademis.

Kajian ini bisa memberi masukan maupun bisa menjadi bahan informasi dalam berbagai referensi penelitian terutama yang berkaitan dengan masalah pelatihan, motivasi, dan kompetensi.

2. Aspek mengembangkan keilmuan

Dengan adanya kajian ini bisa memberikan tambahan literatur dan wawasan serta ilmu yang bermanfaat terkait dengan pengembangan pada pelatihan, motivasi, maupun kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam ilmu manajemen, sumber daya manusia.

3. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Kajian ini bisa memberi manfaat bagi perusahaan karena bisa dijadikan pertimbangan selama mengelola sumber daya manusia, yang khususnya di sektor pelatihan, motivasi, maupun kompetensi agar memengaruhi kinerja pegawai.

b. Bagi Karyawan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini karyawan mampu memberikan pertimbangan yang baik bagi perusahaan dalam upaya pengambilan keputusan terkait untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Peneliti bisa menambah analisis terkait pelatihan, motivasi dan kompetensi yang memengaruhi kinerja pegawai PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo dan bisa dimanfaatkan sebagai rujukan bagi kajian berikutnya, terutama bagi mahasiswa jurusan manajemen.