

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengertian sumber daya kerja yaitu ilustrasi tingkat realisasi agenda aktivitas dalam merealisasikan tujuan, target, visi & misi organisasi tertuang dalam agenda strategis organisasi. Apabila seorang individu & golongan karyawan mempunyai kriteria/tolok ukur kesuksesan yang ditentukan oleh organisasi, daya kerja bisa ditetapkan dan dievaluasi. Oleh sebab itu, sekiranya tak ada tujuan yang diatur dalam pengevaluasian, karenanya tak mungkin untuk mengenal daya kerja seseorang atau daya kerja organisasi sekiranya tak ada standar untuk mengevaluasi keberhasilan. (Moeheriono, 2012: 95).

Globalisasi dan modernisasi bidang industri hampir menghilangkan harapan karyawan yang berkeinginan berprofesi. Tetapi, perusahaan konsisten memerlukan karyawan, sebab tanpa karyawan, perusahaan tak bisa beroperasi secara mandiri. Karyawan senantiasa berpartisipasi dalam tiap|tiap-tiap pengerjaan|pelaksanaan|cara kerja|progres manajemen dan operasi perusahaan, dan relasi antara gaji dan daya kerja karyawan sungguh-sungguh penting.

Berdasarkan Mangkunegara (2005: 67) daya kerja yakni output dari kualitas dan kuantitas profesi yang dijalankan oleh karyawan layak dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya. Kerja ialah fungsi dari semangat dan kesanggupan, dan daya kerja karyawan sungguh-sungguh penting bagi upaya perusahaan untuk menempuhtujuannya. Daya Kerja yang lebih tinggi berarti efektivitas/kualitas yang lebih meningkat dalam memecahkan sebutir tugas yang diberi terhadap karyawan dalam perusahaan/organisasi.

Ada sebagian elemen yang bisa memberi pengaruh daya kerja karyawan, salah satunya yaitu elemen pelatihan. Berdasarkan Desler, pelatihan merupakan pelaksanaan mendidik pegawai baru/yang telah ada keterampilan awal yang diperlukan guna melaksanakan profesi mereka. Pelatihan yakni suatu profesi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber tenaga manusia di dunia bekerja. Bagus karyawan baru/karyawan yang telah berprofesi perlu untuk berpartisipasi dalam pelatihan, sebab dengan perubahan lingkungan kerja, taktik, dan lain-lain, Keperluan profesi bisa berubah. (Dessler, 2009).

Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright mengemukakan bahwa pelatihan yang bagus juga akan membawa manfaat, merupakan meningkatkan pengetahuan karyawan seputar adat istiadat dan pesaing eksternal, menolong karyawan merajai pengetahuan seputar berprofesi sama dengan teknologi baru, dan menolong karyawan memahami sistem berprofesi secara tepat sasaran. Regu menyediakan layanan dan produk berkualitas tinggi untuk memutuskan bahwa kebiasaan perusahaan menekankan pada penemuan kreatif, kreativitas dan kemampuan belajar, dan memberikan jaminan keselamatan bagi karyawan dengan menyediakan cara-cara baru untuk memastikan bahwa pekerjaan karyawan dan perubahan hak atau keahlian mereka sama sekali tidak berubah. perusahaan sehingga karyawan dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif, terutama bekerjasama dengan etnis minoritas dan perempuan.

Tak cuma pelatihan saja, unsur berikutnya ialah unsur lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah komponen bagian yang benar-benar penting dikala karyawan menjalankan kegiatan berprofesi. Dengan mengamati lingkungan kerja apik/menjadikan keadaan kerja begitu cakap memberikan semangat berprofesi, karenanya bisa berakibat kepada motivasi pegawai sewaktu

berprofesi. Berikut ini yakni pengertian lingkungan kerja berdasarkan para pakar. Berdasarkan Danang (2015, p.38) Lingkungan Kerja yaitu seluruh yang berada disekeliling para karyawan & yang bisa memberi pengaruh dirinya dalam mengerjakan tugas.

Unsur terakhir merupakan Gaya Kepemimpinan. Hasibuan menulis di dalam bukunya "Manajemen Sumber Energi Manusia" : gaya kepemimpinan yaitu suatu metode pemimpin untuk memberi pengaruh bawahannya, supaya mereka berkeinginan berprofesi sama dan juga berprofesi secara produktif supaya menempuh tujuan organisasi, melainkan berdasarkan Tampubolon (2007) yaitu tingkah laku & taktik, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, sikap, sifat, ketrampilan yang tak jarang kerap diaplikasikan seorang pemimpin dikala dia mencoba memberi pengaruh daya kerja bawahannya.

Menurut uraian latar belakang di atas dan mengamati pentingnya dalam memutuskan daya kerja yang berfaktor kepada Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, karenanya peneliti beratensi untuk mengerjakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Apakah pelatihan kerja berimbas terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang?
- 2 Apakah Lingkungan Kerja berakibat terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang?
- 3 Apakah Gaya Kepemimpinan berimbas terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang?

- 4 Apakah Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berakibat signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Guna mengenal Pelatihan berdampak pada Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.
- 2 Guna mengenal Lingkungan Kerja berimbas pada Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.
- 3 Guna mengenal Gaya Kepemimpinan berdampak pada Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.
- 4 Guna mengenal Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berimbas signifikan pada Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses *Site Operation* Karangpilang.

1.4 Manfaat Penelitian

Salah satu persyaratan investigasi tesis adalah bahwa ia dapat memberikan prinsip manfaat baik penulisnya sendiri dan lainnya, secara langsung/tak langsung, tertarik pada penelitian yang menghilang ke dalam tesis ini. Untuk itu, berikut adalah manfaat penelitian tesis :

1.4.1 Manfaat Teoritis :

Diharapkan bisa memperluas kajian ilmu manajemen sumber tenaga manusia khususnya mengenai Pelatihan, Lingkungan Kerja & Gaya Kepemimpinan Kepada Performa Karyawan, sehingga dari hasil penelitian ini bisa memberikan wawasan dan pengetahuan seputar sistem untuk meningkatkan daya kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis :

Diharapkan bisa menjadi rujukan dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.