

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Sidoarjo, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Perusahaan harus mempersiapkan diri agar tidak menemui berbagai kendala yang dapat menghambat produktivitasnya dalam menghadapi persaingan tersebut. Perusahaan juga harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari kendala yang semakin kompleks dengan tingkat variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin belum pernah ditemui yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seringkali mencoba untuk mempersiapkan kualitas manajemen dan kualitas sumber daya manusia agar menjadi lebih tangguh dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru, memiliki kecakapan tinggi, serta memiliki kualitas kerja yang handal.

Tanpa keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul tersebut maka keberadaan sumber daya lain tidak akan mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu

perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya perusahaan. Jika sumber daya manusia lemah, maka perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusianya.

Pelatihan bagi perusahaan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi karyawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2012,8) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan karena karyawan akan merasa adanya perhatian dari perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan atau karyawan perusahaan. Manfaat bagi perusahaan antara lain adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya tergantung pada bagaimana perusahaan menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana perusahaan memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam bekerja. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Kemampuan bekerja mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap. Beberapa indikasi kemampuan kerja tersebut dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan

yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut.

Pada posisi lain dengan adanya peningkatan kemampuan dan mutu karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap peserta program pelatihan, sehingga dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan professional. Hal ini adanya peningkatan kinerja karyawan tersebut dan lebih jauh lagi berarti suatu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting sehingga pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan. Melalui usaha tersebut, maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja para karyawan (Ida, 2013,6).

Meninjau berbagai hal diatas PT. Tri Cakra Sidoarjo menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka. Untuk itu meskipun saat ini perusahaan dalam keadaan menurun tetapi

perusahaan tetap menjalankan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting untuk dilakukan walaupun kegiatan tersebut membutuhkan dana yang cukup besar. Tetapi pendidikan dan pelatihan dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang akhirnya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Sehubungan dengan latar belakang yang diuraikan diatas, tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo dengan Variabel Kemampuan sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam membatasi masalah yang akan dibahas dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor pendidikan dan pelatihan secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo?
2. Apakah faktor pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo?
3. Apakah faktor kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian dibidang kinerja karyawan dimasa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka dibidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.

2. Bagi PT. Tri Cakra Sidoarjo

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan kemampuan kerja karyawan serta untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa sekarang dan mendatang.