

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi. Saat ini sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi. Oleh karena itu perusahaan harus memerhatikan sumber daya yang ada, sebab tanpa adanya sumber daya, perusahaan tidak akan mampu melaksanakan aktifitasnya, hal tersebut dilakukan karena sumber daya manusia adalah merupakan faktor kunci khususnya dalam upaya menciptakan kinerja yang baik. Salah satu sumber daya yang mempunyai peranan sangat menentukan dalam keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. Dalam mencapai tujuannya, Karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Sehingga karyawan harus dipelihara dan dikelola dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan karyawan di bidangnya maka harus diberikan pelatihan untuk pengembangan ilmu pengetahuannya baik secara teori dan praktik. Di antara faktor-faktor tersebut bagaimana pun modern dan majunya

teknologi, sumber daya manusia tetap berpengaruh dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu usaha.

Dari uraian di atas dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi sangat tergantung dari faktor sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Agar faktor manusia dapat tumbuh dan berkembang dengan baik maka diperlukan adanya suatu pelatihan.

Pelatihan merupakan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan. Definisi pelatihan menurut Veithzal Rivai (2005:226) adalah “proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kegiatan pelatihan memberikan keuntungan kepada pegawai khususnya dan perusahaan pada umumnya, yaitu berupa keahlian dan keterampilan yang baru bagi pegawai yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Organisasi-organisasi terbaik mengetahui bahwa memberi peluang kepada para karyawan untuk belajar akan menghasilkan dampak positif baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Dengan filosofi ini, organisasi akan memperoleh karyawan-karyawan

yang memiliki keterampilan yang lebih baik, lebih cakap dan lebih fleksibel di segala bidang dalam menuntaskan tugas-tugas mereka, sementara di pihak lain para karyawan sendiri akan mendapatkan peluang untuk mengasah keterampilan-keterampilan baru, memperoleh cara-cara baru dalam menghadapi dunia, bertemu dan menjalin hubungan dengan mitra-mitra kerja mereka. Kemampuan para karyawan dalam mengatasi rutinitas kerja sehari-hari sangat memberdayakan organisasi yang bersangkutan. Salah satu manfaat pelatihan adalah dapat membantu meningkatkan kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan. Karyawan yang diberikan pelatihan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya, karena karyawan merasa diperhatikan dan diperlukan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Nimran (1997:32) untuk mendapatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara, pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas, mengkombinasikan sumber daya manusia tersebut dengan metode kerja tersebut dengan metode kerja yang tepat.

Pada hakikatnya pelatihan akan mendukung suatu kemampuan, dengan demikian semakin tinggi kemampuan akan dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan, dan selanjutnya semakin tinggi kemampuan karyawan yang bersangkutan maka akan menciptakan pula kinerja yang meningkat dalam keadaan tetap. Dengan mengadakan pelatihan karyawan yang tepat diharapkan mampu meningkatkan potensi kerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Nasution (2000:71), dimana ia mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses belajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang).

Kemudian, Pattanayak (2002:143), didefinisikan sebagai suatu program perencanaan yang didisain untuk memperbaiki kinerja dan untuk membawa perubahan yang terukur dalam pengetahuan, keterampilan sikap dan perilaku sosial pada karyawan dalam melakukan pekerjaan tertentu.

Dalam organisasi modern, pelatihan menjadi alat yang penting untuk menciptakan kesiapan dan fleksibilitas dalam menghadapi persaingan kedepan, dan ada kaitan kuat antara semua sisi sistem dalam pelatihan dan proses kepemimpinan strategik. Kesiapan serta fleksibilitas dicapai melalui supervisor atau pengawas, manajemen, dan pelatihan (Olian dan Durham,1996:456). Dikarenakan system pelatihan yang efektif merupakan hasil bersama elemen-elemen *framework* pelatihan, dan sejauhmana karyawan dipadukan dalam struktur organisasi, kebijakan, dan praktek.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja

karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal Rivai, 2005:309).

Guna memperkuat uraian di atas, sebagai bahan referensi untuk perbandingan di bawah ini penulis akan memaparkan secara ringkas dari beberapa kajian penelitian yang terdahulu, antara lain dilakukan oleh : Noornissa Sarah Ginanjar (2009) dengan judul Hubungan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan *Front Office* di Novotel Nusa Dua Bali. Dalam penelitian ini peneliti melihat adanya hubungan antara variabel X1 dengan Y, dan X2 dengan Y. Berdasarkan hasil analisis rank spearman diperoleh hasil, nilai hubungan sebesar 0.516 antara variabel X1 dengan variabel Y, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003, dan hasil analisis antara X2 dengan Y diperoleh hasil, nilai hubungan sebesar 0.575 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001, oleh karena hasil keduanya lebih kecil dari nilai α yang ditetapkan yaitu 0.05, maka hasil ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara X1 dengan Y dan X2 dengan Y. Diperoleh kesimpulan adanya pengaruh secara signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja dengan kinerja.

Ekawati (2004) dengan tema Pengaruh Pelatihan Kerja (training) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Maintenance PT. Sorini Corporation Tbk di Desa Ngerong Kab. Pasuruan). Aspek atau faktor-faktor yang diteliti mengenai metode-metode yang dipakai meliputi metode *On The Job* dan *Off The Job*. Kemudian faktor-faktor lainnya adalah mengenai kemampuan pelatih dan sasaran pelatihan. Hasil



penelitian menghasilkan dalam uji analisis regresi diketahui bahwa faktor yang berpengaruh adalah sasaran pelatihan, yaitu dengan nilai probabilitas 0,031 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa apabila sasaran dalam pelatihan tercapai, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan dari hasil analisis *Compare Means* diketahui bahwa terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan antara produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Ini terbukti dari nilai rata-rata produktivitas sebelum pelatihan sebesar 327,67 dan sesudah pelatihan sebesar 373,37. Kemudian dari hasil korelasi diperoleh angka sebesar 0,296 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti bahwa korelasi antara keduanya adalah kuat ($0,796 > 0,5$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$).

Hari (2005), dengan judul penelitian “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dengan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bidang Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun. Dari hasil analisis uji T secara parsial diketahui variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan, sedangkan variabel berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan.

Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian sebelumnya masalah utama yang diteliti yaitu tentang pelatihan. Perbedaan

penelitian ini terutama pada tema, tujuan penelitiannya, perbedaan lokasi, tahun penelitian, dan alat analisis yang digunakan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka program pengembangan anggota suatu organisasi ini sangat besar manfaatnya bagi setiap karyawan, begitu pula dengan PT. ISS Indonesia sebagai perusahaan yang mempunyai komitmen untuk memberikan dan mengembangkan kualitas pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Untuk mendukung komitmennya, PT. ISS Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang tinggi terhadap perusahaan, sebagai perusahaan service di Indonesia yang membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pengetahuan yang cukup dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, sebab dengan demikian banyaknya unit perusahaan sejenis maka tingkat persaingan antara unit perusahaan akan semakin tinggi. Untuk mengatasinya diperlukan tenaga kerja yang berkualitas atau yang memiliki pengetahuan dan keahlian serta keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Mengingat pelaksanaan pelatihan terhadap karyawan sangatlah penting dalam upaya meningkatkan kinerja, maka untuk itu melatih di lingkungan itu sendiri merupakan investasi dikemudian hari serta merupakan jawaban terhadap kebutuhan terampil dan profesional.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang hendak diangkat dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan

antara intensitas pelatihan sedang dengan kinerja karyawan?. Mengacu pada permasalahan tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan menentukan judul: Hubungan antara intensitas pelatihan sedang dengan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah disampaikan memuncak pada akar permasalahan. Dapat disimpulkan rumusan masalah yang dapat diambil adalah: Apakah ada hubungan antara intensitas pelatihan sedang dengan kinerja karyawan PT. ISS Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan dari tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara intensitas pelatihan sedang dengan kinerja karyawan PT. ISS Indonesia?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemanfaatan bagi orang lain khususnya bagi pembaca hasil penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi karya ilmiah yang memperkaya pengetahuan bagi pembaca, sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya, dan dapat memberikan sumbangsi pemikiran bagi pengembangan ilmu Psikologi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi bahan pengembangan dan peningkatan pelatihan guna menciptakan akuntabilitas dan profesionalitas karyawan di lingkungan perusahaan khususnya PT. ISS Indonesia.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan penelitian digunakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam setiap pembahasan. Secara garis besar penulisan hasil penelitian ini dibagi menjadi 3 (*tiga*) bagian, yaitu Bagian Awal, Bagian Inti dan Bagian Akhir. Dimana pada bagian inti terdiri dari lima bab pembahasan yang disusun secara sistematis, sehingga mempermudah penulis untuk mengklasifikasikan poin-poin dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan memaparkan tentang landasan teori yang menjadi dasar pembahasan. Teori – teori yang dimaksudkan di antaranya adalah teori-teori tentang intensi pelatihan serta teori tentang kinerja karyawan. Kemudian di kemukakan pula mengenai penelitian sebelumnya, model analisis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai pendekatan penelitian yang disertai dengan identifikasi variable dan definisi operasional. Selain itu dijelaskan pula jenis dan sumber data, prosedur pengambilan data dan teknik analisis yang digunakan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan.

BAB IV : LAPORAN HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, deskripsi jawaban responden, deskripsi hasil uji validitas dan reabilitas, analisis model dan pengujian hipotesis, pembuktian hipotesis dan pembahasan permasalahan yang berdasarkan atas data dan teori yang ada serta uraian dan perhitungan statistik dari hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari seluruh bab dengan isi kesimpulan dan saran penelitian berikutnya.

