

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Seiring dengan persaingan usaha yang semakin ketat, tajam dan berat karena perubahan teknologi dan lingkungan yang begitu cepat pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan untuk dapat bersaing di era globalisasi sekarang ini, perubahan itulah yang menuntut kemampuan sumber daya manusia untuk menganalisis dampaknya terhadap perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Saat ini peran sumberdaya manusia dalam perusahaan tidak hanya sekedar kebutuhan tetapi lebih mengarah pada bagaimana mengembangkan potensi sumberdaya manusia agar menjadi inovatif dan kreatif. Potensi sumberdaya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan baik agar dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia yang dimaksudkan di sini adalah karyawan. Hariandja (2002:3) mengungkapkan bahwa :

“ SDM merupakan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan sumberdaya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal apabila didukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi sehingga memiliki kinerja yang baik. Hariandja (2002:190) juga mengemukakan bahwa :

Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukan pelatihan dan pengembangan dapat meliputi : karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan. Karyawan yang sudah bekerja pun masih perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain-lainnya.

Peningkatan kompetensi sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan, pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada sumberdaya manusia dilakukan sejalan dengan perkembangan perusahaan. Menurut Tanjung (2003:144) mengemukakan bahwa :

Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan SDM, terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diamanahkan. Keahlian yang dimaksud adalah beberapa keahlian yang diperlukan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, sedangkan sikap yang dimaksud adalah emosi dan kepribadian yang harus dimiliki agar suatu pekerjaan berhasil dengan sukses.

Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha (2008:4), kompetensi didefinisikan sebagai “kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat

orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”. Peningkatan kompetensi kerja para karyawan tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Pencapaian kinerja yang baik haruslah diikuti oleh peningkatan kompetensi kerja, karena kompetensi itu sendiri meliputi peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan perubahan sikap yang lebih baik.

Kompetensi karyawan merupakan sumber utama keunggulan perusahaan dalam menjalankan aktivitas produksi. Meningkatnya kompetensi kerja para karyawan tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Pencapaian kinerja yang baik haruslah diikuti oleh peningkatan kompetensi kerja, karena kompetensi itu sendiri meliputi peningkatan ketrampilan, pengetahuan, dan perubahan sikap yang lebih baik. Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawannya, disinilah letak pentingnya program pelatihan. Untuk memperoleh hasil yang diinginkan maka program pelatihan harus dilaksanakan secara baik, sistematis, terencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu berubah-ubah. Dengan adanya program pelatihan yang dilaksanakan secara teratur oleh perusahaan akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hal tersebut menunjukkan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2004:309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan

seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. Gatra Mapan Malang merupakan Industri *Modern Furniture* yang produknya mencakup dalam negeri dan luar negeri. PT. Gatra Mapan Departemen *Research and Development (R&D)* Malang merupakan departemen yang memiliki pengaruh penting dalam perkembangan usaha perusahaan tersebut. Departemen R&D memiliki beberapa divisi antara lain: Admin yang memiliki tugas untuk menentukan besar harga barang perUnit. Kreasi bertugas mendesain barang yang akan diproduksi, *Workshop* memiliki tugas membuat sampel barang yang akan diproduksi dalam bentuk *hardcopy* yang kemudian dikirimkan ke bagian admin untuk menentukan harga barang tersebut. Divisi Spesifikasi, terdapat banyak bagian-bagian yang tugasnya saling mempengaruhi salah satunya desain kemasan, instruksi pemasangan, pengetesan prodak dan yang terakhir produksi secara massal. Untuk itu karyawan di Departemen R&D dtuntut memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara teliti dan cepat agar pekerjaan yang lain dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Permasalahan yang sering muncul dalam penerapan sistem tersebut karyawan secara tidak sengaja melakukan kesalahan dalam mengerjakan suatu sampel produk yang akan diproduksi, sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian secara materil maupun waktu. Melihat pentingnya suatu pelatihan untuk mencapai hasil

kerja yang optimal, dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan disimpulkan bahwa pelatihan berfungsi untuk mendorong dan meningkatkan kompetensi karyawan yang akhirnya akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen *Research and Development* PT Gatra Mapan Malang)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Metode Pelatihan *On The Job Training* terhadap Kompetensi Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Materi Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Metode Pelatihan *On The Job Training* terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Materi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Metode Pelatihan *On The Job Training* terhadap Kompetensi Karyawan.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Materi Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Metode Pelatihan *On The Job Training* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Materi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

### D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi PT. Gatra Mapan Malang pada khususnya dan Departemen R&D PT. Gatra Mapan Malang pada umumnya untuk dapat meningkatkan Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan.

## 2. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dengan topic penelitian yang sama.

### E. Sistematika Pembahasan

Agar sesuatu yang dibahas dalam skripsi ini dapat diketahui, dimengerti dan dipahami secara jelas dari masing-masing bab atau bagian oleh pembaca, maka peneliti menampilkan sistematika pembahasan sebagai berikut :

#### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang uraian pendahuluan dengan maksud mengantar pembaca memasuki materi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

#### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung dan berkaitan dengan permasalahan penelitian, yaitu tentang penelitian terdahulu, pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian termasuk di dalamnya jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, uji validitas dan reliabilitas, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta metode analisis data.

### BAB IV : PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data dan interpretasi data kuantitatif.

### BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran bagi perusahaan berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan yang bersangkutan.