

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini menimbulkan sebuah dampak yang besar terhadap perekonomian Indonesia sehingga hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus diperhatikan dalam negeri ini. Dampak yang dapat dirasakan adalah perkembangan pada sektor usaha dalam negeri yang secara cepat bergerak mengalami kemajuan didalam bisnis. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan dan secara otomatis yang secara langsung mengakibatkan timbulnya persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih cermat lagi dalam melihat setiap kesempatan bisnis yang ada. Di dukung dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, yang diharapkan dapat membuat perusahaan dapat terus bertahan di arena persaingan bisnis.

Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu dapat mengendalikan yang lain.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan, karena itu perusahaan harus menyusun agenda-agenda program pelatihan terutama bagi karyawan baru. Pelatihan adalah proses

pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280). Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

PT. Dian Cahaya Prima adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang *electrical engenering* yang bertujuan melayani kebutuhan masyarakat dalam hal kelistrikan, Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan jasa *electrical engenering* yang terus meningkat, sementara itu persaingan dari usaha sejenis seperti perusahaan jasa *electrical engenering* yang semakin menjamur, maka PT. Dian Cahaya Prima memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan jasa *electrical engenering* yang berkualitas serta menghadapi persaingan dari perusahaan jasa *electrical engenering*.
lainnnya.

Banyak fenomena yang terjadi di dalam perusahaan PT. Dian cahaya prima mengenai penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Seringnya karyawan menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat waktu, hal ini dapat dilihat dari kinerja yang tidak sesuai pada waktunya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), sehingga ini membuat kualitas pekerjaannya menjadi kurang baik.
2. Tidak memanfaatkan waktu luang dengan baik dan sering lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif,
3. Kerja sama antar karyawan kurang maksimal sehingga berakibat pada hasil kerjanya.
4. Karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja yang menyebabkan kinerja yang kurang efektif dan inisiatif sehingga dapat merugikan PT. Dian cahaya prima itu sendiri.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke konsumen PT. Dian cahaya prima membutuhkan karyawan yang handal. PT Dian cahaya prima setiap tahun atau terdapat program baru selalu mengadakan pelatihan bagi karyawan. Untuk mencapai visi dari PT. Dian cahaya prima yaitu Menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan jasa *electrical engginering* yang handal. Kebutuhan karyawan yang handal dapat dilakukan melalui program pelatihan agar karyawan lebih memahami dan mengerti akan tugas dan fungsi serta tanggung jawabnya.

Namun demikian, walaupun sering diadakan pelatihan kerja untuk karyawan bagian teknik tetapi hasilnya belum efektif, hal ini terlihat dari hasil observasi di PT. Dian Cahaya Prima bahwa karyawan sering menunda pekerjaan, tidak bisa memaafkan waktu luang serta karyawan kurang bergairah dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini banyak perusahaan yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja (Sriwidodo dkk, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Di harapkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dapat meningkatkan kinerjanya.

Usaha lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, dengan adanya kompetensi maka target yang ditentukan dapat tercapai dengan baik.

Di PT. Dian Cahaya Prima, terdapat karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang teknik kelistrikan. Kurangnya pengetahuan akan tugas yang diberikan membuat karyawan terkesan tidak terlalu memahami tugas yang diberikan oleh atasan dalam bekerja sehingga pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan baik. Selain pengetahuan karyawan kurang memiliki keterampilan dan sikap yang bagus sehingga berdampak pada target yang ditentukan oleh perusahaan .

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang “ *Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Study Kasus PT. Dian Cahaya Prima Jombang Bagian Teknik)*”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini merupakan langkah yang penting dalam penulisan skripsi ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang menjadi dasar dalam penulisan skripsi ini. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan bagian teknik PT. Dian Cahaya Prima Jombang?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan bagian teknik PT. Dian Cahaya Prima Jombang?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan kerja pada kinerja karyawan PT. Dian Cahaya Prima Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi kerja pada kinerja karyawan PT. Dian Cahaya Prima Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk lebih mengetahui kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu berdaya saing dengan perusahaan lain.

1.5 Batasan Penelitian

Dari identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini dapat terarah dan dipahami maka perlu dibatasi permasalahannya. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan PT. Dian Cahaya Prima Jombang

bagian teknik dan peneliti mengambil sampel sebanyak 56 karyawan bagian teknik.