

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan sukses tidaknya suatu perusahaan ataupun organisasi dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Tujuan organisasi yang ingin dicapai akan sangat lama untuk diperoleh bila sumber daya yang masuk ke dalam perusahaan tidak mempunyai ketrampilan yang memadai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan

Seleksi merupakan tahap awal bagi organisasi untuk menentukan dan memperoleh calon pegawai yang mempunyai ketrampilan handal dan professional. Seleksi merupakan proses dimana para calon pegawai dipilih menurut kualifikasi yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada perusahaan (Rambi, Lengkong dan Jorie, 2015:623). Seleksi sangat penting dilakukan bagi perusahaan, dengan harapan agar mendapatkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu upaya untuk untuk mencapai visi dan misi tersebut aalah dengan pelatihan karyawan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi,

yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para karyawan secara perorangan. Berdasarkan dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan untuk merubah kinerja karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Menurut Nkebem (2009), yaitu Keterampilan dan Kemampuan. Sedangkan menurut Mursidi (2009), yaitu Materi, Metode, Keaktifan Karyawan, Instruktur/Pelatih, dan Fasilitas. Agar dapat mewujudkan tujuan - tujuan dari perusahaan adalah dengan adanya pemeliharaan sumber daya manusia.

Hasibuan (2000) Pemeliharaan sumber daya manusia adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan mental karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan (maintanance) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh - sungguh dari manajer. Jika pemeliharaan karyawan kurang di perhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensinya dan turn-over meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Supaya karyawan semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlakmendapatkan perhatian manajer. Tidak mungkin karyawan besemangat bekerja dan konsesntasi penuh terhadap pekerjaannya

jika kesejahteraan mereka tidak di perhatikan dengan baik. Pemeliharaan (maintanance) adalah usaha mempertahankan dana atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan juga dapat ditumbuhkan melalui pelaksanaan tugas yang dilakukan bersama-sama dengan orang lain.

Kerja sama dengan orang lain dalam sebuah tim, terutama yang memiliki latar belakang yang beragam, dapat mendorong kreatifitas. Menurut Widayatun (2016) Kreatifitas adalah suatu kemampuan untuk memecahkan masalah, yang memberikan individu menciptakan ide-ide asli/adaptif fungsi kegunaannya secara penuh untuk berkembang. Untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, dalam bentuk ciri-ciri *apititude* maupun non *apititude*, dalam karya baru maupun kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada, dan semuanya relatif berbeda dengan yang sudah ada sebelumnya. LKP Multimedia Smart English Course adalah lembaga kursus yang bergerak dibidang jasa untuk membantu masyarakat dalam pendidikan non formal.

Dengan sistem pengajaran yang menyenangkan dan profesional merupakan senjata yang paling handal untuk menghasilkan peserta didik didik yang berkualitas tersebut. Sehubungan dengan itu proses seleksi, pelatihan, dan pemeliharaan serta kreativitas karyawan sangatlah penting, karena peningkatan karyawan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan

sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dinamika lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas dan kreatifitas kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam proses tersebut bermaksud untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi didalam perusahaan. Semua proses ini sangat penting dilakukan perusahaan untuk kemajuan perusahaan terutama dalam kinerja pegawai atau karyawan, maka penulis mencoba untuk mengangkat topik dalam judul **“Pengaruh Seleksi, Pelatihan, dan Pemeliharaan SDM Terhadap Kreatifitas Pengajar Pada LKP Multimedia Smart English Course Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan. Penelitian sebagai berikut:

1. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kreatifitas pengajar pengajar pada LKP Multimedia Smart English Course Sidoarjo ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kreatifitas pengajar pengajar pada LKP Multimedia Smart English Course Sidoarjo?

3. Apakah pemeliharaan SDM berpengaruh terhadap kreatifitas pengajar pengajar pada LKP Multimedia Smart English Course Sidoarjo ?
4. Apakah seleksi, pelatihan dan pemeliharaan SDM berpengaruh terhadap kreatifitas pengajar pengajar pada LKP Multimedia Smart English Course Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kreatifitas pengajar pada LKP Multimedia Smart English Course Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kreatifitas pengajar pada LKP Multimedia Smart English Course Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan SDM terhadap kreatifitas pengajar pada LKP Multimedia Smart English Course Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh seleksi, pelatihan dan pemeliharaan SDM berpengaruh terhadap kreatifitas pengajar pada LKP Multimedia Smart English Course Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kreatifitas kinerja pengajar.

B. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kreatifitas kinerja pengajar dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktifitas kerja perusahaan pada LKP Multimedia Smart English Course.

C. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam menyeleksi karyawan, beri pelatihan, serta memberikan pemeliharaan pada perusahaan atau organisasi kepada karyawan baru.