

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang baru dilingkungan organisasi, khususnya di bidang bisnis. Faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia, maka suatu organisasi dapat berkembang dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2012:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. karyawan atau pegawai dapat dianggap sebagai faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena seorang karyawan adalah sumber daya yang memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Maulina (2017) Banyaknya faktor masalah yang terjadi di lingkungan kerja akan berdampak buruk bagi perusahaan maupun bagi karyawan. salah satunya adalah dapat membuat hubungan antar karyawan menjadi renggang, muncul rasa malas, bosan dan jenuh dengan aktifitas pekerjaan. Akibatnya pekerjaan menjadi tidak maksimal dan di sisi lain, masalah atau konflik di tempat kerja juga dapat berimbas terjadinya penurunan kinerja karyawan. karyawan yang terlibat konflik biasanya akan menjadi pribadi yang egois, tidak mampu bekerja sama dengan karyawan lain, serta tidak mempunyai semangat, maka masalah tersebut sangat jelas merugikan suatu perusahaan karena membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan akan menurun.

Menurut Simamora (2004) Keberhasilan perusahaan, ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (karyawan) yang memadai. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam suatu organisasi. tanpa adanya karyawan, maka segala aktifitas perusahaan tidak dapat berjalan. karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. oleh karena itu, perusahaan dalam hal memimpin wajib memperhatikan kinerja karyawannya agar tetap menjadi produktif. kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang efektif bagi perusahaan, adalah adanya pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan kepada para karyawannya. Pelatihan Kerja menurut Kaswan (2013:2) adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Pelatihan kerja dapat mengembangkan keahlian karyawan yang dimiliki dan dapat membuat karyawan agar lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain dari faktor pelatihan juga terdapat faktor motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Motivasi menurut Bangun (2012:312) adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku

secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer perusahaan untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Menurut Nasution (2014) dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa saja yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kompetensi menurut Edison dkk (2016: 143) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Karyawan yang berkompentensi akan bekerja dengan fokus dan bekerja sesuai keahlian yang dimilikinya. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai bila karyawan menunjukkan kinerja yang optimal. Untuk itu, perlunya perhatian khusus bagi perusahaan untuk dapat mengelola kinerja karyawan dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah.

Demikian halnya dengan perusahaan PT. Arisu Indonesia merupakan perusahaan jasa percetakan flexografis dan tabung laminasi yang berbasis di kawasan Rungkut Industri, Surabaya seringkali mengalami beberapa faktor masalah yang terjadi di lingkungan kerja yang dihadapi oleh para karyawan. baik masalah internal ataupun masalah eksternal dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan menurun maka target atau tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tidak akan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya pelatihan kerja, pemberian motivasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisu Indonesia, Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisu Indonesia (Surabaya)?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisu Indonesia (Surabaya)?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisu Indonesia (Surabaya)?
4. Apakah pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisu Indonesia (Surabaya)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisu Indonesia (Surabaya)
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Arisu Indonesia (Surabaya)
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Arisu Indonesia (Surabaya)

4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Arisu Indonesia (Surabaya)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pustaka sebagai literature bagi penelitian yang relevan dan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.
 - b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut pelatihan kerja, motivasi kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dan sebagai alat untuk mempratekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.