

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Membahas permasalahan sumber daya manusia sebenarnya dapat dianalisa dari dua aspek, yakni dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Dari aspek kuantitas, potensi sumber daya manusia Indonesia relatif sangat besar mengingat jumlah penduduknya sangat banyak. Namun dari aspek kualitas, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kerja (SDM) yang berkualitas sesuai dengan tuntutan jabatan dan profesi pekerjaan. Kondisi ini yang menyebabkan proses pembangunan mengalami ketimpangan. Di satu sisi pembangunan mengalami pertumbuhan yang cepat, namun di sisi lain masyarakat miskin dan pengangguran terus meningkat. Upaya yang dilakukan pemerintah adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia secara berkesinambungan sehingga tenaga kerja kita memiliki daya saing yang tinggi.

Di tengah gejolak ekonomi dunia yang semakin bersaing, Indonesia dituntut untuk tetap konsisten menaikkan angka pertumbuhan ekonomi, guna menjawab masalah peningkatan kesejahteraan rakyat. Hal ini berbarengan dengan derasnya harapan untuk menjadikan Indonesia sebagai negara maju dengan potensi bonus demografi dan anugerah sumber daya alam.

Pembangunan sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi bangsa Indonesia bila mencermati data yang dikeluarkan Bank Dunia, dimana pada tahun 2018 Bank Dunia menyebutkan bahwa kualitas SDM Indonesia berada di peringkat 87 dari 157 negara. Sementara itu, di tahun yang sama, *Business World* memaparkan bahwa peringkat daya

saing SDM Indonesia berada di ranking 45 dari 63 negara. Peringkat ini masih kalah dari dua negara tetangga yaitu Singapura dan Malaysia yang masing-masing berada diperingkat 13 dan 22.

Oleh karena itu pilihan strategi pembangunan dengan fokus utama pembangunan sumber daya manusia sangat tepat untuk menjawab tantangan bagi Indonesia, mengingat Indonesia saat ini berada dalam periode Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang menuntut sumber daya manusia Indonesia yang terampil dan unggul agar memiliki daya saing yang tinggi sehingga memiliki kontribusi dalam pembangunan bangsa.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber daya manusia adalah satu hal yang tidak terpisahkan dari jenjang dunia bisnis. Terlebih sekarang sudah semakin ketat persaingan didalam bisnis. Dan disinilah peran SDM sesungguhnya diuji apakah mereka mempunyai jiwa inovasi dan juga ide kreatif yang tinggi atau justru malah sebaliknya.

Kita sadar bahwa setiap SDM memiliki batas-batas pengetahuan atau kadang kala sering terjadinya penurunan kualitas dari SDM itu sendiri, hal ini disebabkan banyaknya tantangan berat yang mereka hadapi disaat mereka tidak begitu siap atau kurangnya pembekalan sikap dalam mengatasi suatu masalah. Oleh karena itu pengelolaan SDM

oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Melalui perencanaan SDM, yang merupakan fungsi awal dari kegiatan departemen SDM, diketahui kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan, yang merinci orang dengan kualifikasi tertentu, yang selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi, dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir karyawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik sebagai dasar pemberian sikap kerja dan pengembangan bagi karyawan.

Pengetahuan merupakan hasil tahu dari manusia dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, raba dan rasa. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang karena perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan (Notoatmodjo, 2012). Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengetahuan atas suatu pola. Manakala informasi dan data sekedar berkemampuan untuk menginformasikan atau bahkan menimbulkan kebingungan, maka pengetahuan berkemampuan untuk mengarahkan tindakan. Inilah yang disebut potensi untuk menindak lanjuti, dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. (Teza, 2017).

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna

melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (Widodo, 2015)

Sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan. Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan (Winardi, 2004). Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan pengertian sikap sebagai organisasi keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu.

Pengetahuan, pelatihan dan sikap kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat prestasi kerja yang tinggi sehingga

menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat prestasi kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai sebelumnya dengan menggunakan sumberdaya yang tersedia. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2008)

PT. Solusi Energy Nusantara (SENA) merupakan anak perusahaan dari PT. PGAS Solution dan bagian dari PGN Group, perusahaan terkemuka di Indonesia dalam bidang transmisi dan distribusi gas bumi. Tujuan dari pendirian SENA adalah untuk memberikan layanan jasa engineering di industri oil dan gas. PT. Solusi Energy Nusantara (SENA) yang notabene-nya merupakan perusahaan gas bumi yang memerlukan banyak karyawan. Untuk dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan dengan baik perusahaan perlu mempertimbangkan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mencapai prestasi yang maksimal.

Keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah pengetahuan, karena dengan begitu, dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga prestasi kerja dapat dicapai secara maksimal. Selain pengetahuan, pelatihan juga dapat dicapai

meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adanya kegiatan pelatihan karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan dan nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengetahuan dan pelatihan yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan seperti, PT. SENA bisa memberikan sikap kerja-sikap kerja terkait ke- *engineering*-an untuk mengetahui lebih jelas pelatihan yang diberikan pada karyawan, melalui penelitian ini akan meneliti seberapa besar pengaruh pengetahuan, pelatihan, dan sikap kerja dalam meningkatkan prestasi karyawan PT. SENA.

Rendahnya prestasi kerja seringkali disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan pelatihan kerja, yang tentunya hal ini akan mempengaruhi profesionalismenya. Oleh karena itu, faktor pengetahuan dan pelatihan dari seorang karyawan menjadi sangat penting dan perlu di pertimbangkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Pengetahuan, pelatihan, dan sikap kerja seseorang dapat dikatakan baik bila dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan dalam melakukan suatu pekerjaan tergantung pada pengetahuannya.

Dari uraian di atas peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan, pelatihan dan juga sikap kerja terhadap peningkatan prestasi karyawan di PT. SENA dengan judul penelitian :

“PENGARUH PENGETAHUAN, PELATIHAN, DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SENA SURABAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas maka permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini :

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. SENA Surabaya?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. SENA Surabaya?
3. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. SENA Surabaya?
4. Apakah pengetahuan, pelatihan dan sikap kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. SENA Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap prestasi kerja karyawan PT.SENA Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT.SENA Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.SENA Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, pelatihan dan sikap kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT.SENA Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh Pengetahuan, Pelatihan dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti :

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, kemampuan dan kreatifitas berfikir secara ilmiah serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori yang diterima di bangku kuliah dengan penerapan sebenarnya di perusahaan.

b. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT SENA Surabaya dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan pengetahuan, pelatihan, dan juga sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya :

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan dalam berbagai penelitian terutama yang berkaitan dengan masalah pengetahuan, pelatihan dan sikap terhadap prestasi

kerja karyawan dan dapat dipergunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi orang banyak khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya dan dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.

Halaman ini sengaja di kosongkan