

**PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPETENSI PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DAMAKO GLOBAL INDO**



Disusun Oleh

Obed Christiawan

Nomor Pokok : K.2016.1.33616

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Sumber Daya Manusia

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUÇĘÇWARA
MALANG**

2020

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada saat ini keberadaannya menjadi objek penentu dan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai sebuah tujuan dari perekonomian baik sebuah negara, perusahaan, organisasi, maupun instansi – instansi yang ada. Dalam pembahasan mengenai keberadaan sumber daya manusia, dan agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten serta dapat berkompetisi di era kompetisi seperti saat ini, maka diperlukan upaya nyata yang harus dilakukan agar dalam pengembangan tersebut sumber daya manusia yang dikembangkan dapat memiliki jiwa yang berkompeten. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral, baik yang menyangkut sumber daya manusia sebagai individu dan sebagai sistem, maupun organisasi sebagai wadah sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi manapun (Rochaeni, 2008). Strategi yang tepat dapat digunakan sebagai bahan pendukung dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dalam berkompetisi di era kompetisi saat ini.

Sumber daya manusia diharapkan dapat semakin berkembang seiring berjalannya waktu dan mampu mengikuti keinginan pasar agar dalam kompetisi adanya kualitas yang diberikan dari sumber daya manusia tersebut. Ke depannya, sumber daya manusia akan diarahkan ke arah pembangunan manusia secara utuh, yang berarti hal tersebut akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia tersebut dapat berdampak terhadap lingkungan, baik lingkungan organisasi, maupun lingkungan perusahaan, baik internal, maupun eksternal, baik yang bersimbiosis mutualisme maupun komensalisme. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008). Pengembangan sumber daya manusia

dapat juga dilakukan sebagai cara yang efektif dalam menghadapi tantangan keusangan maupun ketertinggalan tenaga kerja terhadap persaingan global, baik tenaga kerja pesaing yang berasal dari dalam negeri, maupun tenaga kerja yang berasal dari luar negeri. Pada akhirnya pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat mempertahankan sumber daya manusia dalam negeri yang berkompeten serta sumber daya manusia yang dapat meningkatkan efektifitas dari perusahaan tanpa menggunakan sumber daya manusia yang berasal dari negara lain. Kemampuan untuk mengatasi tantangan–tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2008). Pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Simamora, 2006).

Pada konteks umum, pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusia secara emosional maupun intelektual untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia juga semakin penting mengingat adanya tuntutan jabatan maupun pekerjaan yang semakin besar, teknologi yang semakin maju dan semakin ketat persaingan antar perusahaan yang serupa. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan mendapat tuntutan untuk dapat bekerja dengan efisien dan efektif, agar kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan lebih baik dan menjadi semakin baik agar terciptanya daya saing yang lebih besar dan lebih global.

Pengembangan ini memerlukan biaya yang besar dalam pelaksanaannya, namun investasi dalam bidang sumber daya manusia ini pada akhirnya akan menyumbang sumber daya manusia yang memiliki produktivitas sangat tinggi dan akan berdampak bagi perusahaan. Perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan yang berlipat kali ganda dibanding sebelumnya, dan diwaktu yang akan datang perusahaan memiliki orang – orang berkompeten di dalam organisasinya. Pengembangan sumber daya manusia ini harus dicermati dengan seksama menurut metode – metode ilmiah yang ada serta berpatokan pada kemampuan

yang diperlukan oleh perusahaan baik saat ini maupun di saat yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia ini harus memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan dari sumber daya manusia dalam bidang teknis, konseptual, teoritis, serta moral yang dimiliki oleh sumber daya manusia di perusahaan tersebut agar memiliki produktivitas kerja yang baik dan bisa mencapai hasil yang maksimal.

Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah jika karyawan menjalankan tanggungjawab nya dengan efektif, efisien, dan semaksimal mungkin. Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangatlah diperlukan. Pengembangan sumber daya manusia ada dua macam, yaitu pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan karyawan dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang sudah diberikan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas–tugasnya (Heidjrachman dan Husnan, 2004). Pelatihan tidak hanya digunakan sebagai pengembangan mental dari karyawan, tapi juga digunakan untuk mempersiapkan karyawan tersebut agar memiliki pikiran yang aktif serta pemikiran yang lebih produktif dan dapat digunakan dalam organisasi. Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur sukses atau tidaknya pelatihan menurut Mangkunegara (2008) adalah kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil. Indikator dalam mengukur kesuksesan dalam pelatihan menurut Sultana *et al* (2012) dan Sinambela (2012) yaitu pengembangan, pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku.

Kondisi saat ini menuntut agar perusahaan dapat terus mengikuti perkembangan jaman, sehingga perusahaan memerlukan pendidikan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Perusahaan juga dapat mempersiapkan sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat bersaing dalam persaingan global yang lebih modern dan lebih maju. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap

sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karena akan membentuk sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan menjadi orang-orang yang lebih berkompeten dan lebih berkualitas dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai dan mendukung. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut, semisal dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, sirkulasi udara yang nyaman, dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Selain itu, dibutuhkan juga adanya kompetensi karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan (*ability*) atau kapasitas yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas yang diberikan dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh dua faktor, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

Dalam penelitian saat ini, fenomena yang terjadi lebih banyak dibanding saat penelitian terdahulu dilakukan. Saat ini sudah sangat marak terjadinya persaingan global secara besar – besaran, dan juga saat ini sedang terjadi Covid-19, sehingga segala sesuatu dilakukan dari rumah, baik bekerja, beraktivitas, kegiatan keagamaan, dan banyak hal lain yang harus dikerjakan dari rumah, sehingga era digital sudah menjadi hal yang umum di kondisi saat ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menjawab sehubungan dengan kondisi perekonomian saat ini yang memasuki era Digital 4.0, dimana semua hal dituntut untuk semakin modern, praktis, serta memiliki kualitas yang baik. Dengan adanya

pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan, sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan diharapkan dapat lebih berkompeten, lebih memiliki *skill* yang baik, serta cepat adaptasi dalam menghadapi perkembangan global dan persaingan yang semakin cepat. Pelatihan yang diberikan pun berbagai macam, mulai dari pengembangan *mindset* yang ditujukan agar dapat memberikan inovasi – inovasi baru dalam perusahaan, maupun pengembangan *hardskills* dan *softskills* agar dapat mendukung kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan.

PT. DAMAKO GLOBAL INDO merupakan suatu perusahaan yang berlokasi di kota Malang, tepatnya berada di Jalan Raya Langsep No.1 Ruko Langsep Square Kav 78. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *spesialis lighting*, seperti *lighting art*, *lighting consultant*, *lighting decoration*, dan banyak hal lain yang berkaitan dengan *lighting*. Berdasarkan uraian di atas, maka dibuatlah penelitian dengan judul “PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAMAKO GLOBAL INDO”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah yang ada yaitu

- a. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh secara parsialn antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

- b) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

- a) Bagi peneliti

Dapat mengaplikasikan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dipelajari di bangku kuliah pada kehidupan pekerjaan nyata di lapangan.

- b) Bagi perusahaan

Sebagai pertimbangan serta masukan bagi manajemen dalam melaksanakan pendidikan serta pelatihan dalam perusahaan, serta untuk menunjukkan juga bagaimana pengembangan serta pelatihan tersebut akan sangat memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan maupun bagi sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

- c) Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai rujukan jika peneliti lain sedang melakukan penelitian serupa mengenai permasalahan yang sama serta bagaimana penyelesaiannya terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis proses di dalam era kompetisi global yang lebih modern dan maju.