

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling penting untuk suatu perusahaan dibandingkan dengan aset yang lainnya, sumber daya manusia juga penentu tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan dalam menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan, Untuk mencapai suatu keberhasilan di dalam suatu perusahaan maka dibutuhkan sumber daya yang kompeten dibidangnya yang didukung dengan kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Ismail (2010:111) “sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain”. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset yang tidak ternilai bagi perusahaan yang pada taraf besar atau usaha mikro kecil menengah (UMKM).

Masalah pada sumber daya manusia sering kali masih menjadi faktor utama dalam perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran utama yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun sudah didukung dengan sarana dan prasarana, akan tetapi tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Kurang optimalnya pelatihan kerja, kurangnya kompetensi sdm yang dimiliki dan kurangnya pemberian motivasi kerja karyawan akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulianti (2015) mengatakan bahwa “Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan professional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara professional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya”.

Rendahnya pelatihan dan kompetensi masih menjadi hal yang signifikan pada perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu memberikan motivasi

kepada karyawan. Dalam jurnal Nanda dkk (2020) mengatakan bahwa “Dilihat dari kegiatan pemberian pelatihan serta motivasi yang kurang mencukupi maka berdampak negative terhadap kinerja bawahannya yang banyak kesalahan saat melaksanakan suatu pekerjaan”.

Meskipun di era globalisasi seperti sekarang sudah banyak perusahaan-perusahaan yang sudah memakai teknologi mesin yang serba otomatis, namun sebagian perusahaan sampai saat ini masih juga melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan personalia atau sumber daya manusia. Keberadaan UMKM sekarang sudah membuktikan telah mampu menggerakkan roda perekonomian bangsa dan mengurangi jumlah tingkat pengangguran. Dari hasil *survey* angkatan nasional (SAKERNAS, 2015) masalah pengangguran dan kemiskinan masih merupakan masalah besar yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Ada beberapa aspek sumber daya manusia untuk dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan juga berkompeten di bidangnya serta dapat memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai tujuan perusahaan dalam aspek pelatihan, kompetensi, dan motivasi.

Pelatihan menurut Kaswan (2011:2) adalah “proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan”. Pelatihan sumber daya manusia berpengaruh penting dalam suatu perusahaan karena dengan adanya pelatihan maka dapat mendorong karyawan agar lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya karena karyawan tersebut sudah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pada umumnya adalah sebagian besar mereka yang belum memiliki pengalaman mengoperasikan peralatan perusahaan, karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja akan mengakibatkan turunya kinerja karyawan pada perusahaan. Jika perusahaan melakukan pelatihan dengan tepat sasaran dan tujuan yang tepat maka kinerja karyawan perusahaan dan perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan.

Kompetensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang untuk meningkatkan kinerja yang unggul pada pekerjaan, kompetensi ini berupa pengetahuan dan keterampilan yang menjadi aspek penting dalam

menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan. Pelatihan menurut Wibowo (2012:104) yang dikutip oleh Saputra (2016:2) menyatakan bahwa “kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik”. Apabila karyawan yang melaksanakan standar tersebut dengan kemampuan yang dimiliki maka karyawan tersebut menunjukkan kompetensi yang dimiliki karyawan dikatakan baik. Kompetensi sumber daya alam ini menggambarkan suatu kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan dan melakukan pekerjaan yang berlandaskan oleh keterampilan dan juga sikap kerja. Setelah diberikan pelatihan diharapkan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:115) menyatakan bahwa “motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan”. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan di perusahaan diperlukan motivasi yang tinggi untuk menciptakan sumber daya yang kompeten. Jadi motivasi merupakan sebuah dorongan yang oleh tujuan. Memahami pengertian motivasi sangatlah penting karena kinerja dan juga persoalan SDM yang lain juga dipengaruhi oleh motivasi. Pelatihan yang baik dan peningkatkan kompetensi yang sesuai masih belum dapat menghasilkan karyawan yang berkinerja dengan baik apabila tidak adanya motivasi dalam diri karyawan dalam perusahaan.

Kinerja adalah suatu implementasi dari awal rencana untuk menerapkan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2013:105) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya”. Kinerja seseorang akan dikatakan berhasil apabila dalam melaksanakan pelatihan, mengembangkan kompetensi dan memberikan motivasi kepada sumber daya atau karyawan bisa berjalan dengan baik.

UD Afalia Jaya ini merupakan usaha dagang yang bergerak dalam bidang pengelolaan makanan keripik buah yang berdiri sejak tahun 2010 hingga

sekarang dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang yang didirikan oleh bapak Dukan. Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap teori manajemen yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi SDM dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Afalia Wijaya Tumpang Malang”** .

Peneliti tertarik melakukan penelitian ditempat tersebut dikarenakan lokasi tersebut mempunyai bahan yang akurat dan berbagai fenomena yang akan melengkapi penelitian ini, baik fenomena yang terjadi didalam usaha UD Afalia Jaya seperti kinerja karyawan yang saat ini belum sesuai dengan standart keinginan usaha baik dalam bekerja seperti, semangat kerja, keahlian kerja dan kerjasama tim kerja yang masih belum memenuhi dan mencapai target keinginan pemilik usaha hal ini bisa terjadi karena kurangnya hubungan timbal balik antara pemilik usaha dan karyawan. Dalam jurnal Nanda (2020) mengatakan bahwa “ Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pemimpinnya dalam memberikan arahan kepada bawahan jika pemimpin kurang memberikan perhatian atau dorongan yang kuat maka kinerja karyawan pun menjadi kurang baik, apabila kinerja karyawan tidak baik maka dampaknya bisa ke usaha yang telah dibangun akan menjadi bangkrut”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Afalia Jaya Tumpang Malang ?
- b. Bagaimana pengaruh kompetensi sdm secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Afalia Jaya Tumpang Malang ?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Afalia Jaya Tumpang Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Ditinjau dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada UD Afalia Jaya Tumpang Malang.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja karyawan pada UD Afalia Jaya Tumpang Malang.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD Afalia Jaya Tumpang Malang.

1.4 Manfaat penelitian (*Teoritis dan Praktis*)

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi masukan serta dapat digunakan untuk bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan pelatihan, kompetensi sdm dan motivasi bagi para. karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat menjadi lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah ilmu dan informasi bagi para pembaca serta dapat menjadi sumber referensi bagi calon peneliti selanjutnya yang sedang melakukan penelitian mengenai isu terkait.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat Penelitian Praktis, bagi penulis untuk memberikan pemahaman mengenai keadaan dan permasalahan yang ada didalam manajemen sumber daya manusia khususnya pada masalah hubungan pelatihan, kompetensi sdm dan motivasi pada kinerja karyawan.