

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Ismail (2010) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu dapat mengendalikan yang lain.

Seiring dengan perkembangan perusahaan, pasti akan menghadapi beberapa masalah khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah menurunnya kinerja sehingga diperlukan upaya perbaikan ataupun peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011), Menurut Umam (2010) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Berdasarkan pengertian tersebut kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan atau individu sesuai dengan peran atau tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan selain itu, perusahaan juga dapat melaksanakan program pelatihan.

Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu efektivitas pelatihan dan kompetensi dari karyawan. Menurut hasil penelitian Arisman dkk (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Kasenda (2013) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh pada kinerja.

Menurut Widodo (2015) pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Menurut Rachmawati (2008) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora (2006) Pelatihan adalah proses perubahan sistematis perilaku karyawan dalam satu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Berdasarkan pengertian tersebut pelatihan merupakan suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude dan behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan hal tersebut dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan dalam pemenuhan standar sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Selain pelatihan hal penting yang harus diperhatikan dalam mencapai kinerja yang optimal adalah karyawan yang berkompeten. Pada hasil penelitian Kapahang dkk (2014) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian Anam (2018) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut

(Wibowo, 2016) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, mengamankan situasi dan mendukung periode waktu cukup lama. Sedangkan menurut Siagian (2008) menyatakan kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja. Kompetensi karyawan merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi dalam aktivitasnya. Perusahaan harus mampu untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawannya sehingga dapat meningkatnya kinerja karyawan.

PT PLN sebagai satu-satunya BUMN yang berwenang dalam pembangkit dan pendistribusian listrik berusaha memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pelanggannya mengingat kebutuhan masyarakat terhadap tenaga listrik dari waktu ke waktu semakin meningkat. Perusahaan Listrik Negara atau PT PLN (Persero) merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa. PT PLN (Persero) dikelola oleh pihak pemerintah. PT PLN (Persero) didirikan dengan tujuan untuk melayani pelanggan dalam hal ketenaga listrikan dan juga untuk memperoleh laba sehingga kegiatan perusahaan dapat terus berjalan. Kegiatan utama perusahaan ini meliputi pendistribusian tenaga listrik dengan berbagai kebutuhan yang berbeda mulai dari pemakaian untuk rumah tangga, sosial, dan industri.

Fenomena yang terjadi pada PT PLN (persero) UP3 MOJOKERTO adalah meningkatnya kinerja karyawan yaitu terlihat dari ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, kesesuaian jam kerja yang merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran, tingkat kehadiran karyawan merupakan jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu dan yang terakhir kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan. Kinerja karyawan meningkat disebabkan oleh faktor pelatihan kerja dan kompetensi.

Pelatihan kerja yang diadakan oleh PT PLN (persero) UP3 Mojokerto dilakukan pada saat karyawan akan naik jabatan agar karyawan bisa memahami pekerjaan mereka untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis sehingga kinerja karyawan meningkat, untuk melakukan pelatihan PT PLN lebih dahulu melihat beberapa indikator yaitu materi pelatihan dimana materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan akan pelatihan, metode pelatihan yang digunakan harus sama dengan materi yang diberikan, instruktur harus mempunyai dasar keahlian dan kemampuan untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan, peserta pelatihan yang dipilih harus yang benar-benar siap untuk dilatih agar program pelatihan dapat mencapai sasaran, dan yang terakhir sarana pelatihan yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan.

Kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 Mojokerto meningkat juga disebabkan oleh karyawan yang berkompeten. Karyawan harus mempunyai pengetahuan di bidang pekerjaan masing-masing, karyawan juga harus memiliki keterampilan atau kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental agar kinerja karyawan meningkat dan karyawan mempunyai semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dilihat seberapa pentingnya pelatihan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis menginginkn untuk melakukan penelitian terhadap sebuah perusahaan dengan judul : *“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT PLN (persero) UP3 Mojokerto”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dikemukakan maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 Mojokerto?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. PLN (persero) UP3 Mojokerto, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pedoman atau menambah masukan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini hanya dibatasi sesuai dengan fenomena yang terkait dengan pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan khusus pegawai kantor PT PLN (persero) UP3 Mojokerto yang berjumlah 72 pegawai.