

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), seharusnya pimpinan ataupun perusahaan dapat memberikan kebijakan untuk karyawannya. Kebijakan tersebut disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di perusahaan. Salah satu kebijakan perusahaan tersebut adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawannya.

Pelatihan yang tepat dan relevan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran lingkungan, sebaiknya diberikan kepada semua karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, karyawan akan memiliki dasar pengetahuan dan keahlian yang cukup sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien.

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini maupun yang akan datang. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. (Rivai, 2004 : 226). Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Unsur-unsur program pelatihan umumnya mencakup: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan, (b) rencana dan program pelatihan, (c) verifikasi kesesuaian program pelatihan dengan persyaratan organisasi/atau perundang-undangan, (d) pelatihan untuk kelompok karyawan yang membutuhkan kompetensi khusus, (e) dokumentasi dan rekaman pelatihan dan (f) evaluasi pelatihan.

Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata keuntungan bagi karyawan tetapi juga keuntungan bagi perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan ketrampilan karyawan, dapat menunjang kinerja (prestasi kerja) karyawan tersebut. Pelatihan dalam suatu perusahaan sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terus-menerus berlangsung. Hal ini terjadi karena perusahaan harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar perusahaan tersebut. Untuk itu maka kemampuan

sumber daya manusia atau karyawan perusahaan itu harus terus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. (Simanjuntak, 2005 : 1).

PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S cabang Gorontalo merupakan perusahaan bergerak dibidang penjualan kendaraan sepeda motor, dalam pelaksanaan kerja pimpinan perusahaan mengharapkan agar para karyawan bisa mencapai target hasil yang memuaskan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang ada pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S cabang Gorontalo seperti rendahnya ketrampilan masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara cepat dan tepat, adanya karyawan yang menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu dan juga belum maksimalnya kinerja karyawan terutama dalam orientasi proses penyelesaian pekerjaan.

Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S cabang Gorontalo diharapkan mampu memberikan suatu pelatihan yang baik, agar dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawan, guna mengefektifkan hasil kerja karyawan

dan bisa menjadi satu organisasi yang mandiri dan dapat mencapai target optimal perusahaan setiap bulannya.

Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Pengaruh pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan, oleh sebab itu pelatihan perlu diterapkan dan harus sesuai dengan bidang tugas yang ada pada perusahaan.

Adanya fenomena yang telah diuraikan diatas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S cabang Gorontalo**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Rendahnya ketrampilan karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara cepat dan tepat.
2. Adanya karyawan yang menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu.
3. Belum maksimalnya kinerja karyawan terutama dalam orientasi penyelesaian pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :
Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S cabang Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian akan menambah khasanah pengetahuan dan memperjelas serta sebagai bahan perbandingan antara teori dan realita di lapangan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan yang positif bagi manajemen PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S cabang Gorontalo dalam kegiatan pelatihan yang diberikan guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan.
2. Sebagai referensi untuk menambah wawasan keilmuan menyangkut manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya tentang pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan persoalan pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan.