

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan profit dan menumbuh kembangkan perusahaan yang semaksimal mungkin untuk mencapai target yang di inginkan. Faktor yang dapat menentukan tujuan pada suatu perusahaan, diantaranya adalah pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pentingnya pelatihan bagi karyawan, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan laba dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan.

Pelatihan dinilai sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung laju perkembangan perusahaan. Swasto (2011) Mengemukakan bahwa Pelatihan dibagi dalam dua jenis yaitu : *on the job training* (pelatihan di tempat kerja) metode pelatihan yang mengajarkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu di tempat kerja. *Off*

the job training (pelatihan di luar tempat kerja) metode pelatihan SDM yang diselenggarakan di luar lokasi kerja atau di luar kantor selama jangka waktu tertentu. Tujuan membuat pelatihan di luar kantor adalah demi menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk belajar dan melatih diri. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan adalah wujud usaha mengembangkan kualitas dari kemampuan sumber daya manusia melalui berbagai proses metode perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang memuaskan. Pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Pelatihan dan pengembangan pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari sdm tersebut. Oleh karena itu, sebuah penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan sdm dilaksanakan setelah ada hasil dari pelatihan. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. menekankan bahwa pelatihan yang berfokus pada pekerjaan saat sekarang sedangkan pengembangan berfokus mempersiapkan karyawan ke masa depan.

Pelatihan menjabati kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar yang diinginkan. Pelatihan dapat diberikan melalui metode yang berbeda

seperti pada pembinaan dan monitoring, rekan-rekan kerja sama dan partisipasi oleh bawahan. Program pelatihan tidak hanya mengembangkan karyawan tetapi juga membantu organisasi untuk membuat penggunaan terbaik dan mendukung keunggulan kompetitif. Oleh karena itu perusahaan mempunyai kewajiban untuk merencanakan suatu program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka yang dibutuhkan di tempat kerja.

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Robbins (2008) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Menurut Hasibuan (2017) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

dan kesungguhan serta waktu Blanchard dan Hersey (2013) mengemukakan bahwa Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Pelatihan dan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Nawawi (2013) mengemukakan kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang

cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Hubungan antara kemampuan dengan kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, ke terampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan

fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan untuk tetap bertahan di era globalisasi. sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan di dalam perusahaan.walaupun di dukung oleh sarana prasarana dan data yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan dan akan menjadi kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.Pengelola sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktek manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran yang cukup luas tidak terbatas pada karyawan operasional saja, tetapi meliputi tingkatan manjerial. Inti dari manajemen sumber daya manusia adalah mengatur manusia didalam organisasi seperti yang di harapkan.

Menurut Mangkunegara (2015) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepada PT.Dealer Honda Sumber Purnama Sakti (SPS). Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu yaitu pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus dilatih dan di kembangkan sehingga lebih dapat berguna dan

menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan.

Hal ini dikung dengan pendapat Dessler (2015) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan yang baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan karyawan. PT. Sumber Purnama Sakti atau lebih dikenal dengan SPS Motor adalah Perusahaan di bidang otomotif yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merek HONDA, berdiri sejak 1997 hingga kini terdapat 11 cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Alasan melakukan penelitian pada PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu yaitu, didasarkan atas kesadaran keterbatasan pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan peneliti. Di dalam kehidupan masyarakat yang sangat luas tentu banyak hal yang kita tidak ketahui, tidak paham sehingga menimbulkan kebingungan, karena pengetahuan, pemahaman dan kemampuan yang sangat terbatas, dibandingkan dengan lingkungannya yang begitu luas.

Penelitian terdahulu Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian kharisma pasifik Manado, Melvin Gardy Lolowang (2016). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada

semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misalnya mengoperasikan mesin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dipengaruhi peningkatan atau penurunan pelatihan sumber daya manusia di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang didapat dari proses pelatihan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kusuma (2015), Hapsariadian (2015). Bahwa pelatihan kepada para karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia

berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di pengaruhi peningkatan atau penurunan pengembangan sumber daya manusia di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Siregar (2010), Arifin (2014). Dimana pada penelitian-penelitian tersebut sama-sama menemukan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian terdahulu Pengaruh Pelatihan terhadap kemampuan karyawan pada PT. Telkom Indonesia Malang memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah

pengetahuan dan keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk perusahaan dan karyawannya itu sendiri. Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Hubungan antara kemampuan dan kinerja karyawan adalah sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan, karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Demikian sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Sejalan teori Wibowo (2007) meyakini kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini, didukung oleh penelitian empirik dari Lucia dan Agus (2014) bahwa, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan dan pengembangan SDM meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Pelatihan merupakan cara yang terorganisir dimana organisasi memberikan pengembangan dan meningkatkan kualitas baru dari yang sudah ada pada karyawan. Pelatihan dipandang sebagai suatu pendekatan sistematis dalam pembelajaran dan pengembangan yang meningkatkan individu, kelompok dan organisasi Khawaja & Nadeem

(2013). Untuk itu serangkaian kegiatan organisasi diarahkan ke penambahan pengetahuan atau keterampilan untuk peningkatan kinerja. Pelatihan juga berfungsi sebagai suatu tindakan intervensi untuk meningkatkan kualitas barang dan jasa dalam persaingan dan perbaikan dalam keterampilan teknis karyawan. Sedangkan pengembangan mengacu pada kegiatan yang mengarah pada perolehan pengetahuan atau keterampilan baru untuk tujuan pengembangan.

Pengembangan karyawan adalah sebuah keharusan dan semakin kritis dan strategis bagi lingkungan bisnis saat ini Hameed & Waheed (2011). Organisasi perlu investasi terus menerus dalam rangka mempertahankan karyawan serta keberhasilan organisasi Khawaja & Nadeem (2013). Pelatihan telah meningkatkan produktivitas organisasi, bahkan tidak hanya itu tetapi juga memberikan kesempatan pembelajaran agar lebih kompeten. Dengan pelatihan dan pengembangan mempengaruhi perilaku dan keterampilan karyawan yang akhirnya meningkatkan kinerja. Cara paling efektif memotivasi dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan pelatihan dan pengembangan Atan & Mahmood (2015). Namun tujuan organisasi akan optimal jika sumber daya manusianya efektif dan efisien. Tenaga kerja akan efektif dan efisien jika program pelatihan dan pengembangan yang tepat disediakan organisasi. Pelatihan dan pengembangan perlu dirancang dan disampaikan untuk memenuhi kebutuhan semua karyawan tetapi juga meningkatkan kepuasan yang berdampak pada disiplin karyawan. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan penentu kinerja karyawan. Organisasi

menghabiskan sejumlah dana dan waktu pada pelatihan dalam rangka untuk membantu pembelajaran karyawan agar kompeten terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti dapat mengambil judul PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVIEWNING PADA PT. DEALER HONDA SUMBER PURNAMA SAKTI BATU.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi variabel pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja pada PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu?
2. Apakah ada pengaruh signifikan dan variabel metode pelatihan terhadap kemampuan kerja pada PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu?
3. Apakah ada pengaruh signifikan dari variabel pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dealer Sumber Purnama Sakti Batu?
4. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dealer Sumber Purnama Sakti Batu?
5. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja pada PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu?
6. Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja pada PT. Dealer Sumber Purnama Sakti Batu?

7. Apakah pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja melalui kemampuan sebagai variabel intervening pada PT. Dealer Sumber Purnama Sakti Batu.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui manfaat pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja pada PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja pada PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu
3. Untuk mengetahui pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dealer Honda Sumber Purnama Sakti Batu.
5. Untuk mengetahui yang paling dominan terhadap pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dealer Sumber Purnama Sakti Batu.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dan variabel pelatihan terhadap kemampuan karyawan pada PT. Dealer Sumber Purnama Sakti Batu.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dealer Sumber Purnama Sakti Batu.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi, dan pembaca.

1. Bagi penulis

- a. Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
- b. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan dibidang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Perusahaan

Untuk membantu pihak manajemen dalam meningkatkan pengendalian internal terhadap siklus pendapatan, serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap pengendalian internal yang sudah diterapkan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai referensi alternative untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.