

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan di berbagai perusahaan semakin tinggi dan perubahan kondisi keuangan juga mendorong perusahaan untuk membentuk perubahan struktur mereka. Perubahan struktur perusahaan harus diatur dengan baik, terutama dalam menjaga dan mempersiapkan aset manusia yang memiliki kompetensi dan eksekusi dalam memahami apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, menjaga dan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan eksekusi yang baik sangat penting dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan ini, sangat penting untuk mengeksplorasi komponen-komponen yang mempengaruhi pelaksanaan sumber daya manusia tersebut. *Performance* atau kinerja adalah hasil atau hasil dari sebuah pekerjaan (Nurlaila, 2010). Menyetujui pendekatan perilaku dalam administrasi, eksekusi adalah jumlah atau kualitas sesuatu yang disampaikan atau administrasi yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Sependapat dengan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) komponen-komponen yang mempengaruhi pelaksanaan kerja seseorang, khususnya: kapasitas mereka, inspirasi, back-get, kehadiran pekerjaan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Gibson (1987) Ada 3 komponen yang mempengaruhi pelaksanaan: Komponen Person: Kapasitas, Bakat, Pondasi Keluarga, Keterlibatan Kerja,

Tingkat Sosial dan Sosial Ekonomi Seseorang. Komponen mental: pengakuan, bagian, keadaan pikiran, identitas, inspirasi dan pemenuhan pekerjaan. Komponen organisasi: struktur organisasi, rencana kerja, administrasi, kerangka remunerasi. Komponen yang mempengaruhi pelaksanaan representatif meliputi kapasitas, inspirasi, dan organisasi (Vroom, 1964; Pringle, 1982). Dari komponen-komponen tersebut analisis mengambil dalam pemikiran ini adalah persiapan, kompetensi, dan motivasi.

Persiapan SDM, kompetensi, dan prestasi memiliki hubungan yang erat dengan pelaksanaan SDM. Pekerja dianggap sebagai komponen paling banyak dari setiap perusahaan dan kemenangan dan kekecewaan mereka didasarkan pada eksekusi mereka (Abdul Hameed, 2011). Persiapan pekerja akan meningkatkan efisiensi dan pertumbuhan ekonomi, karena mencakup dampak penting pada kapasitas karyawan untuk bekerja dengan baik (Anam Amin et al., 2013).

Dari pengertian tersebut maka kinerja SDM tidak akan bisa optimal tanpa adanya pelatihan, karena dengan pemberian pelatihan yang tepat kepada SDM maka diharapkan bisa meningkatkan *skill*, *knowledge*, serta *attitude* dari SDM yang diberikan pelatihan. Pelatihan memainkan peran penting bagi perusahaan yang ingin mendapatkan keunggulan kompetitif sehingga dapat memperoleh keuntungan (Brum, 2007). Spencer dan Spencer mengklasifikasikan, Kompetensi bisa jadi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berkaitan dengan eksekusi yang disinggung oleh kriteria atau eksekusi yang dominan dalam suatu pekerjaan atau keadaan “Sesuai dengan Boyatzis (1982) kompetensi dapat diciptakan melalui persiapan. Dari pengertian ini, tanpa inspirasi dari SDM, bisa dibayangkan

pelaksanaannya apalagi tidak ideal sehingga bisa terlalu mempengaruhi perusahaan. Persiapan yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi pertimbangan yang mempengaruhi pelaksanaan SDM. Investigasi yang dilakukan oleh Kahpi, et al (2017) menunjukkan bahwa persiapan pekerja memiliki dampak positif dan penting pada kompetensi. Tetapi ada pemikiran lain yang muncul tentang hubungan samar antara persiapan dan kemajuan dalam eksekusi representatif. Seperti yang ditanyakan oleh Elaine Tjeng, et. Al. (2013) dengan munculnya program persiapan dan peningkatan tidak berdampak signifikan pada kinerja perwakilan.

Kompetensi tinggi yang dimiliki SDM merupakan perhitungan penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan apabila SDM memiliki kompetensi tinggi yang diharapkan perusahaan untuk pekerjaannya. Berpedoman hasil riset yang dilakukan oleh Ni Putu Darmayanti, dkk (2014) tampak bahwa ada pengaruh kompetensi mental terhadap eksekusi pekerja. Pengaruh kompetensi mental terhadap eksekusi pekerja sebesar 19,20% dan koefisien P_{yx1} sebesar 43,80% dengan $p\text{-value } P_{yx1} = 0,000 < \alpha (\alpha) = 0,05$. Tetapi ada beberapa riset lain yang berbeda yaitu riset yang dilakukan oleh Widyasmoko (2011), Dermawan, et al (2012) megkonklusikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDMnya. Kualitas SDM identik dengan kompetensinya. Dengan kata lain, kompetensi SDM tinggi biasanya akan menunjukkan kinerja tinggi. Beberapa pakar SDM berpendapat bahwa definisi kompetensi selalu dikaitkan dengan keterampilan dan kinerja individu.

Menurut peneliti Motivasi Berprestasi dari SDM sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja SDM tersebut, sehingga bisa berdampak juga pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi Berprestasi juga harus didukung oleh keterampilan SDM itu sendiri, maka dibutuhkan juga pelatihan yang tepat kepada SDM tersebut untuk meningkatkan kinerja mereka agar mendapatkan hasil yang optimal. Berikut data target dan realisasi pengerjaan jalan pada Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VII Semarang yang tertera pada tabel 1.1

Tabel 1. 1
Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VII Semarang

| Tahun | Target Jumlah Pengolahan Dokumen | Realisasi Jumlah Pengolahan Dokumen | % |
|-------|----------------------------------|-------------------------------------|-----|
| 2017 | 915.314 | 800.255 | 87% |
| 2018 | 1.047.048 | 946.112 | 90% |
| 2019 | 1.088.586 | 994.681 | 91% |

Sumber: Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional, 2020

Berpedoman tabel 1.1 dapat diketahui bahwa target jumlah realisasinya 87%. Begitu pula dengan tahun 2018 realisasinya sebanyak 90%. Namun demikian, pada tahun berikutnya realisasinya kembali meningkat menjadi 91% namun belum mencapai hal yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar optimal melalui SDM yang berkompetensi serta pelatihan yang diberikan perusahaan dan motivasi yang dimiliki oleh SDM maka perlu diaplikasikan faktor-faktor yang terhadap kinerja SDM tersebut yaitu: *training*, kompetensi, dan motivasi kedalam sebuah perusahaan yang kinerja SDM dirasa kurang optimal agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Perusahaan yang dirasa kurang optimal SDM yakni di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah dibidang pelayanan

jasa dirasa kurang optimal, hal ini dikarenakan mengenai cakupan pelayanan itu sendiri. Maka untuk meningkatkan kinerja tersebut dibutuhkan sdm yang terlatih, berkompeten, serta memiliki motivasi agar dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Berpedoman latar belakang fenomena dan research gap di atas maka di jadikan dasar untuk melakukan karya ilmiah dengan Judul '**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI**'

1.2. Rumusan Masalah

Konklusi rumusan masalah yang dianalisa melalui realisasi riset ini

1. Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah?
2. Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah?
3. Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah?
4. Bagaimana Pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berpedoman atas perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan atas kompetensi karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan atas motivasi berprestasi karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan atas kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi atas kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.
5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pengaruh Motivasi Berprestasi atas kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat realisasi riset yang diharapkan dari hasil riset ini dibagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Periset

Memberikan informasi kepada analis dalam rangka mengembangkan penerapan hipotesis dan informasi yang telah diperoleh dalam kegiatan nyata.

2. Bagi Akademis

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penyelidikan, sehubungan dengan sumber daya manusia

3. Bagi Emiten

Konklusi pemikiran ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk membuat langkah representatif eksekusi di Balai Jalan Nasional Jawa Tengah.

