

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah menandai berawalnya era baru yaitu era modern. Globalisasi membawa dampak bagi segala aspek kehidupan yang juga mempengaruhi dan merubah cara hidup manusia. Globalisasi menciptakan berbagai tantangan dan masalah yang harus diselesaikan. Masalah Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi dan kemampuan sumber daya manusia masih menjadi tantangan bagi suatu perusahaan. Biasanya globalisasi ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara pesat.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi yang sangat ketat, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Perusahaan juga harus berusaha untuk menjadi yang terdepan dan unggul. Keunggulan yang dimiliki perusahaan tersebut merupakan nilai bagi perusahaan itu sendiri, baik keunggulan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi maupun sumber daya manusia. Keunggulan di bidang sumber daya manusia bukan hanya dalam jumlah yang besar tetapi juga dari segi kualitas. Dalam perusahaan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan. Seiring dengan perkembangan kualitas sumber daya manusia, kebutuhan akan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik diperlukan oleh suatu perusahaan. Perusahaananakan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja SDMnya dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kemampuan

SDM tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam suatu pekerjaannya. Menurut Istining Sih (dalam Sriwidodo dan Haryanto, 2010) Kinerja adalah hasil kerja sumber daya manusia baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja SDM tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. SDM dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk itu kinerja SDM harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja SDM dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini disebabkan peran SDM sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas di suatu perusahaan dan menentukan tingkat keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dapat diukur dari kemampuan SDMnya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkarya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang mampu dan terampil belum menjamin kinerja yang baik apabila kompetensinya rendah. Kompetensi SDM dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh SDM yang memiliki kinerja yang baik, lebih konsisten dan efektif. Kompetensi dalam perusahaan sangat diperlukan terutama untuk menyelesaikan tuntutan perusahaan, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang kompleks. Menurut Veitzal Rivai, Ahmad

Fauzi dkk (2008;568) mendefinisikan kompetensi adalah mengacu pada pengetahuan (knowledge), kemampuan (skills), kecakapan (abilities), atau kepribadian (personality) secara langsung mempengaruhi kinerja SDM. Kompetensi juga dapat memperluas kemampuan kerja, kompetensi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kompetensi harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa kompetensi yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebagai salah satu penunjang kompetensi SDM, pengalaman dan pelatihan dapat diidentifikasi sebagai faktor penting yang berpengaruh. Pelatihan biasanya dilakukan pada upaya mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas di dunia kerja. Melalui pelatihan SDM akan mampu mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya. Menurut Ivancevich dan Marwansyah (2010;154) pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku SDM yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Pelatihan terkait dengan ketrampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Pelatihan membantu SDM mengawasi ketrampilan dan kemampuan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain pelatihan faktor lain yang mempengaruhi kompetensi SDM adalah pengalaman yang dapat diperoleh dari pendidikan yang merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari individu maupun dari tempat kerja sebelumnya. Pengalaman juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja SDM disuatu perusahaan. Menurut (Manulang, 1984 : 15) Pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan

karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja bagi seorang pekerja di suatu perusahaan dianggap perlu, karena pengalaman tersebut mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan tugas atau profesi mereka untuk dipromosikan dalam menduduki jabatan yang lebih tinggi. Pengalaman yang dilalui seseorang akan membantu untuk menentukan langkah-langkah tertentu yang menunjang keberhasilan kerja juga dengan hal-hal yang harus dihindari karena akan menghambat dan menyebabkan kegagalan.

Kegiatan pelatihan juga dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi.

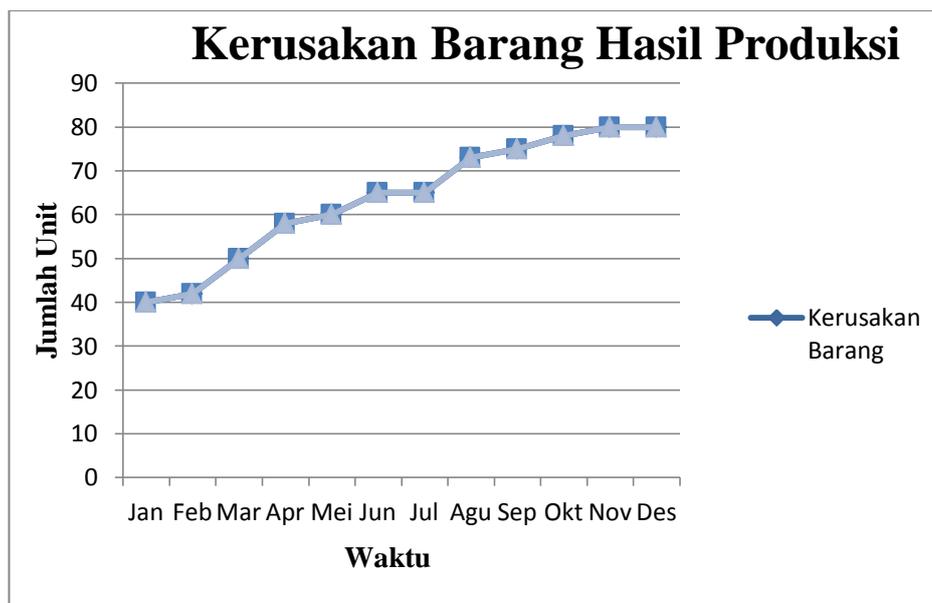
Hasil penelitian Khan, (2009) yang dimuat dalam *Global Journal of Management and Business Research* menyatakan bahwa pengalamandan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Pada umumnya setiap perusahaan memberikan berbagai macam pelatihan untuk karyawannya termasuk UD. Kelir Indah Abadi. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi, motivasi, pendidikan, pengalaman dan pelatihan terhadap kinerja tenaga kerja (Subroto, 2005).

UD.Kelir Indah Abadi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi lukisan seni relief berbahan kuningan. Perusahaan ini mempunyai Sumber daya manusia diberbagai bidang.Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja SDMnya salah satunya dengan pelatihan

tetapi berdasarkan informasi dari perusahaan inidiketahui beberapa sumber daya manusia kurang menguasai dan kurang terampil dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan sehingga bukan peningkatan kinerja yang didapat melainkan kualitas kerja yang terus menerus turun.Hal itu dapat dilihat dari tabel 1.1 yang menunjukkan peningkatan kerusakan barang hasil produksi pada tahun 2014.

Tabel 1.1. Sumber UD. Kelir Indah Abadi Tahun 2014



Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja sumber daya manusia belum maksimal, karena kerusakan barang hasil produksi meningkat. Hal itu disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan pelatihan bagi sumber daya manusia itu sendiri sehingga kurang menguasai dan ketrampil dalam melaksanakan pekerjaan.Melihat fakta-faktayang ada akan dilakukan analisis variabel yang berpengaruh terhadap kinerja SDM yang berkaitan dengan kompetensi SDM. Hasil analisis variabel tersebut akan digunakan sebagai input dalam merancang sistem pengalaman dan pelatihan yang lebih baik dengan harapan agar SDM mempunyai pengetahuan

danketrampilan yang sesuai sehingga dapat menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini diberi judul: “**Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Melalui Pengalaman Dan Pelatihan**”(Studi Pada UD. Kelir Indah Abadi).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat di ambil dalam penelitian adalah : “**Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan kompetensi sumber daya manusia melalui pengalaman dan pelatihan.** *Question riset* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pengalaman terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia?
3. Bagaimana pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
5. Bagaimana pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
6. Bagaimana pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia?
7. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pengalaman terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia.
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia.
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
4. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
5. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
6. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia.
7. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Manfaat tersebut yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berguna dimasa yang akan datang karena dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan riset tak hanya dari materi-materi yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan khususnya dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia dalam menghadapi persaingan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai penerapan. Hasil ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai peningkatan kinerja sumber daya manusia dan kompetensi sumber daya manusia berbasis pada pengalaman dan pelatihan.