

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam persaingan yang ketat perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia. Tanpa manusia, organisasi tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karena itu mengelola sumberdaya manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis (Ataunur dan Aryanto, 2015).

Sudah menjadi fakta bahwa kita hidup dalam lingkungan yang penuh dengan tuntutan tak terbatas. Perubahan yang pesat ini membuat persaingan menjadi lebih kuat. Dengan demikian, perusahaan berusaha mencari jalan baru sehingga dapat memberikan cara alternatif yang lain. Pendekatan ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat diperhitungkan sebagai salah satu solusi karena kegiatan pelatihan tidak hanya berfokus pada kualifikasi karyawan tetapi juga menambah nilai keterampilan tim. Fakta ini membantu efektivitas struktur organisasi. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016:62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar

karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik,sesuai dengan standar kerja.

Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang harus dikembangkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang kondusif dan optimal, untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan harus mampu menciptakan suasana dan kondusi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Menurut Mohamad Mahsun (2014:025) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi organisasi.

Ketidaksempurnaan karyawan dalam mencapai target juga berkaitan dengan keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan dasar pada diri manusia yang harus dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus sehingga menjadi potensial dalam melakukan sesuatu. Untuk mengembangkan keterampilan diperlukan proses pengasahan pemikiran,sehingga mendorong timbulnya keterampilan khusus. Menurut Gordon (1994) mendefinisikan keterampilan sebagai sekumpulan dalam diri seseorang, yang diimplementasikan pada system pelaksanaan pekerjaan itu secara lebih mudah serta efektif. definisi ini cenderung mengarah ke aspek aktivitas maupun kegiatan, dengan menekankan pada kemampuan bertindak yang didapatkan setelah seseorang memiliki suatu pengalaman belajar.

Seharusnya Pabrik Tekstil Barbarokah memiliki pelatihan kerja yang baik dalam menerapkan pelatihan selama beberapa bulan terhadap karyawan baru, karena dengan adanya pelatihan yang baik maka akan menimbulkan kinerja yang baik namun itu saja tidak cukup jika tidak adanya keterampilan. Maka yang dibutuhkan pabrik tekstil barbarokah adalah dengan meningkatkan pelatihan melalui keterampilan agar kinerja semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Yunidasari, Irfan dan Assyofa (2020) meneliti tentang pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda tentang pelatihan dan keterampilan terhadap kinerja. Jadi jelas adanya perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang diteliti dan penelitian sekarang menggunakan variabel moderasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan keterampilan sebagai variabel mediasi. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERAMPILAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PABRIK TEKSTIL BARBAROKAH SUKOHARJO”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Tekstil Barbarokah Sukoharjo?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap keterampilan kerja Pabrik Tekstil Barbarokah?
3. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Tekstil Barbarokah?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterampilan karyawan Pabrik Tekstil Barbarokah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pabrik Tekstil Barbarokah Sukoharjo
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap keterampilan Pabrik Tekstil Barbarokah Sukoharjo
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Pabrik Tekstil Barbarokah Sukoharjo
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterampilan karyawan Pabrik Tekstil Barbarokah.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menjadi sarana informasi untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuan tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui keterampilan
- b. Penelitian ini dapat dipakai sebagai sarana ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pabrik yang dikaji sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam bidang pelatihan, kinerja dan keterampilan.
- b. Sebagai masukan bagi Pabrik Tekstil Barbarokah Sukoharjo dalam meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan.