

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan wadah sekelompok manusia yang saling berinteraksi dalam memenuhi tujuan bersama. Sekelompok manusia yang dimaksudkan adalah pekerja atau karyawan yang terstruktur dalam suatu perusahaan tersebut. Dan seiring dengan perkembangan dunia usaha di Indonesia yang sekarang ini bertambah dengan pesat sehingga perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja.

Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Dalam mencapai tujuan perusahaan tentu sangat mengutamakan kinerja karyawan, baik itu dengan melakukan serangkaian proses aktivitas pemanfaatan sumber-sumber daya yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional

oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai.

Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut .

Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja, tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja. Sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi trainer untuk karyawan baru di perusahaan. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke

waktu, dengan hal ini perusahaan bias mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan.

Pengawasan di sebuah perusahaan juga perlu mendapat perhatian, karena pengawasan sangat diperlukan oleh perusahaan tersebut untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Pengawasan yang tidak dikendalikan pada akhirnya nanti akan merugikan instansi itu sendiri. Pengawasan juga bisa menimbulkan pemborosan sumber daya atau pegawai dan membuat sulit pencapaian tujuan instansi jika pengawasan tersebut tidak dilakukan secara berkala. Sedangkan gejala-gejala permasalahan yang timbul dalam suatu instansi adalah kurang maksimalnya pimpinan dalam memberikan pengawasan terhadap pegawainya.

Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebannya kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager-manager yang bersangkutan didalam perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Geprek Group Sragen** ”

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.GEPREK GROUP SRAGEN?
2. Apakah pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.GEPREK GROUP SRAGEN?
3. Apakah pelatihan dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.GEPREK GROUP SRAGEN?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Geprek Group Sragen.
2. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.GEPREK GROUP SRAGEN.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.GEPREK GROUP SRAGEN.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis :

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi

penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis :

Bagi PT.Geprek Group Sragen penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi mengenai pentingnya pelatihan dan pengawasan karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

**BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang tinjauan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, hipotesis.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang kerangka pemikiran,

**BAB IV :ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian, saran.