

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang dinamis, oleh karena itu perusahaan yang ingin sukses dan unggul harus mampu mengantisipasi dan mengadaptasi setiap perubahan lingkungan bisnis dengan memberikan respon secara cepat dan tepat atau secara efektif dan efisien (Nawawi, (2015). Pencapaian tujuan organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Jika sebuah perusahaan menginginkan keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia (SDM), maka harus memuat konsep pelatihan dan pengembangan SDM secara kontinyu. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan dan organisasi agar lebih efektif (Devi & Shaik, 2012). Dalam prakteknya keberhasilan bisnis berdasarkan pada standar kinerja yang tinggi dan hal ini tergantung pada sumber daya manusianya (Guest, 2011). Untuk itu manajemen puncak perlu menyadari pentingnya program pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan lebih efektif agar mendapatkan banyak manfaat. Hal ini diperlukan karena peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan berbakat terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif (Ronald, 2006). Konsep tersebut tidak bisa dipungkiri bagi yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Pelatihan dan pengembangan merupakan alat strategis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Untuk itu anggaran untuk pelatihan tiap tahunnya perlu ditingkatkan, karena dipercaya akan mendapatkan keunggulan kompetitif (Tjahjono, 2005;

Falola, et.al, 2014). Berdasarkan informasi dari pelanggan, Beberapa Pabrik Karak di Indonesia pelayanan terhadap konsumen kurang baik terutama komunikasi dan sosialisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perlu pembelajaran untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik terhadap konsumen dan meningkatkan penjualan karak. Untuk itu perlu mengevaluasi peran dari pelatihan komunikasi, sosialisasi dan disiplin kerja. Pelatihan adalah proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya (Dessler, 2005). Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, tanpa pelatihan yang tepat, kepuasan pelanggan dan kualitas produk bisa kurang optimal. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung mempertahankan pekerjaan mereka lebih lama. Efektivitas program pelatihan mengarah pada pengembalian investasi dan penelitian lainnya menyebutkan peran positif dari pelatihan adalah dapat mencapai tingkat retensi tertinggi. Manajer mencoba untuk mengembangkan kemampuan karyawan, akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dalam organisasi. Program pelatihan yang efektif akan membantu karyawan untuk mendapatkan kemajuan baru sesuai yang diinginkan. Dengan program pelatihan juga mendapatkan kompetensi dan ketrampilan yang dibutuhkan dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja (Dessler, 2005). Sedangkan pengembangan adalah cangan pembelajaran untuk membantu pertumbuhan karyawan, memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaan mereka untuk memperbaiki posisi karyawan di masa

yang akan datang (Tjeng, et.al, 2013). Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan global yang tidak dapat di tunda lagi (Soss, et.al.2011). Dimasa seperti sekarang ini, dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya ini, manajemen suatu perusahaan dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Pelatihan dan pengembangan akan sangat membantu meningkatkan kompetensi yang difokuskan pada pengetahuan, keterampilan dan atau kemampuan. Perubahan yang paling jelas dalam pelatihan dan pengembangan adalah pergeseran untuk peningkatan kinerja dan penggunaan teknologi. Dengan demikian, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan semakin diperlukan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM (Berge, et.al., 2002). Aspek manajemen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dalam suatu organisasi menjamin kinerja dan efisiensi (Chirasav, 2013). Seorang karyawan yang tingkat kedisiplinannya tinggi akan bekerja dengan lebih baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Oleh karenanya, kedisiplinan karyawan perlu dilakukan penanganan secara lebih jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerjanya. Disiplin sangat penting dalam suatu perusahaan yang sehat dalam pencapaian tujuannya Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang

menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi (Dessler, 2005). Disiplin dalam organisasi jika salah menafsirkan kejadiannya ketika gagal untuk menjelaskan maka bentuk pola sanksi juga akan gagal (Soss, et.al.,2011).

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan mengetahui efek dari pelatihan dan pengembangan terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pelatihan komunikasi terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Hasil penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan masukan bagi Pabrik Karak mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.