

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat penting. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka; waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang punya kemampuan yang baik. Sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Maju mundurnya perkembangan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh jumlah dan mutu karyawannya. Karyawan diposisikan sebagai aset perusahaan. Sekaligus pula mereka sebagai unsur investasi efektif perusahaan. Karena itu mutu mereka perlu dikembangkan dan dipelihara melalui pemberdayaan pada individu dan kelompok karyawan secara berkelanjutan.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh, dalam sebuah perusahaan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawannya yang dianggap belum mampu

untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan teknologi dan yang lainnya. Secara deskripsi tertentu potensi seorang karyawan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual seorang karyawan harus mampu menguasai pekerjaannya seperti yang diharapkan perusahaan. Hal ini yang mendorong pihak perusahaan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Tujuan perusahaan dapat dicapai, jika karyawannya terlatih dengan baik dan tepat pada bidangnya. Pelatihan yang baik diperlukan setiap saat, selain oleh karyawan baru, juga oleh karyawan lama. Karyawan baru memerlukan pelatihan pengenalan dan keterampilan sebelum menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Sedangkan karyawan lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan baru ditugasnya yang selalu berkembang, atau untuk mempersiapkan diri jika terjadi mutasi. Pelatihan untuk karyawan, jika diberikan dengan tepat dan diselenggarakan dengan baik, akan berpengaruh kepada kualitas karyawan. Akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras lagi. Karyawan yang lebih mengetahui dengan lebih baik tugas dan tanggung jawabnya, akan berusaha mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi. Perusahaan akan bersedia menyisihkan sebagian anggarannya untuk kepentingan karyawan, karena pengeluaran ini merupakan investasi yang memberikan pengertian bahwa karyawan akan menjadi anggota organisasi yang kompeten. Di dalam dunia industri, pelatihan kerja adalah suatu program yang dibuat dan direncanakan oleh perusahaan atau

organisasi dalam rangka menugaskan karyawan untuk belajar atau mengikuti kegiatan agar mencapai kompetensi tertentu dalam pekerjaannya. Secara umum, tujuan pelatihan kerja adalah agar karyawan dapat menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan menerapkan perilaku yang dilatihkan dan kemudian dipraktekkan dalam kegiatan kerja yang berujung pada meningkatnya produktifitas perusahaan. Ini sangat dirasakan untuk industri yang berada pada kondisi pelatihan teknologi. Pada kondisi itu perusahaan mampu menggunakan teknologi yang lebih maju agar dapat mempertahankan dinamika usahanya. Penggunaan teknologi baru akan menciptakan pekerjaan, kegiatan, dan peluang baru. Manajer yang efektif menyadari bahwa pelatihan adalah proses berjalan terus-menerus, bukan proses yang hanya terjadi sesaat. Permasalahan baru, prosedur kerja baru, peralatan kerja baru, pengetahuan mutakhir, dan yang menyebabkan jabatan baru, selalu timbul dalam organisasi yang dinamik. Keadaan yang dinamik itu mendorong terjadinya perubahan kebijakan pada proses dan sistem manajemen, misalnya dalam pemberian instruksi pada karyawan. Munculnya kondisi baru dalam perusahaan mendorong manajemen untuk terus memperhatikan dan menyusun program latihan yang terus menerus (*continuous*). Adanya karyawan yang keluar, mutasi pekerjaan atau tugas, dan adanya promosi jabatan, juga mendorong manajemen untuk terus menyusun program yang berbeda-beda. PT Radio Mayangkara Ria yang beralamat di Jl. Ciliwung No. 32A Kota Blitar yang merupakan salah satu anggota radio swasta dari Mayangkara Radio Group, tidak terlepas dari kondisi kondisi

diatas. Karena itu perusahaan ini selalu mengadakan berbagai pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusianya. Baik karyawan baru maupun karyawan lama.

Sebuah perusahaan yang maju, selain mengadakan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia, juga mengadakan penilaian terhadap sumberdaya manusiannya tersebut. Penilaian ini dilakukan untuk mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi, mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing karyawan, juga dapat memberikan kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administrative yang mempertinggi dan mempermudah strategi perusahaan. Selain itu dengan sebuah penilaian dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi, juga sebagai salah satu kebutuhan bagi strategi dan program-program baru. Penilaian kinerja juga bisa jadi tolok ukur seberapa besar karyawan mampu menyerap ilmu yang didapat dari pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia.

Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan. PT Radio Mayangkara Ria Blitar juga selalu mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawannya secara periodik.

Indikator penilaian kinerja di perusahaan ini meliputi empat kelompok, diantaranya hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, kemampuan masing-masing karyawan, pelayanan pelanggan dalam hal ini pendengar maupun pemasang iklan, dan peningkatan kualitas karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan *skill* dan *knowledge*, yaitu komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja karyawan. Bagi perusahaan ini karyawan merupakan pelaksana manajemen puncak yang mampu berinteraksi dengan pekerja dan manajemen puncak. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan suatu penelitian mengenai : **"Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Karyawan PT Radio Mayangkara Ria Jl. Ciliwung No 32A Blitar"**.

#### **B. Permasalahan**

PT. Radio Mayangkara Ria Blitar sering mengeluh soal kualitas karyawannya yang rendah. Mulai dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja, kualitas sumberdaya manusia, sampai loyalitas karyawan pada perusahaan yang minim. Tentu hal ini akan berdampak pada hasil produktifitas perusahaan. Jika dibiarkan tujuan perusahaan tidak akan bisa tercapai. Sehingga perusahaan mengadakan pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia. Tapi hingga kini masih belum ada evaluasi terkait pelatihan dan pengembangan itu.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis menentukan perumusan masalah yaitu "Apakah ada pengaruh dari pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia terhadap kualitas kerja karyawan ?."

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia terhadap kualitas kerja karyawan. Sehingga dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dimasa depan.

### E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh pengaruh dari pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia terhadap kualitas kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam menentukan kebijakan tentang pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia perusahaan secara tepat di masa yang akan datang.
3. Bagi institusi atau lembaga, sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang yang berkaitan tentang pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia.