

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam lingkungan kerja saat ini semakin ketat, ini menuntut perusahaan terus menerus mengembangkan usahanya untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu dibutuhkan pengelola manajemen perusahaan yang biasa disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2013:10) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan lain, dan keinginan masyarakat secara efektif dan efisien

Dilingkungan kerja, SDM merupakan faktor utama sebagai pengambil keputusan dan juga sebagai penggerak utama dalam organisasi perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan yang diterimanya (Nitisemito, 2013:87). Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk bertanggung jawab atas tugas yang diterimanya, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas kerja yang baik yang dapat membawa perusahaan kearah yang lebih baik lagi.

Sutrisno (2014:3) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut akan berpengaruh pada upaya perusaha dalam mencapai tujuan. Oleh

karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas dan tujuan yang harus dicapai. Keberhasilan perusahaan banyak bergantung pada berbagai sumber-sumber yang ada dalam perusahaan salah satunya sumber daya manusia. Dengan kata lain keberhasilan perusahaan bergantung pada pemimpin perusahaan dan segenap karyawan mengoperasikan unit kerja yang terdapat dalam perusahaan yang bersangkutan. Seiring berjalannya waktu tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan maka, banyak perusahaan yang memasukkan pendidikan dan pelatihan karyawan sebagai strategi perusahaan manajemen sumber daya manusia untuk penempatan kerja karyawan agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat. Kita perlu memastikan bahwa pendidikan di Indonesia baik formal maupun yang lainnya dapat memberi keterampilan, pengetahuan dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan kehidupan secara efektif (Kaswa, 2011:1)

Ditinjau dari aspek pendidikan karyawan, masih banyak yang masih membebankan pekerjaannya kepada karyawan yang lain, hal ini disebabkan kurangnya kecepatan dalam memahami informasi yang dimiliki karyawan, serta masih banyak karyawan yang masih suka menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut semakin bertambah. Fenomena tersebut rupanya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai dan akan menjadi dampak pada kualitas kerja karyawan. Apabila hal tersebut dibiarkan oleh pejabat yang bertanggung jawab dalam pengembangan kualitas kerja karyawan pada perusahaan, maka hal tersebut tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pendidikan adalah mempersiapkan dan menumbuhkan setiap individu manusia yang prosesnya berlangsung terus menerus mulai sejak lahir sampai individu meninggal dunia (Kurniawan, 2017:27). Menurut Kurniawan (2017:26) mengartikan bahwa pendidikan adalah meneruskan nilai, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari generasi tua kepada generasi muda sebagai salah satu usaha dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani. Sutrisno (2016:29) mengartikan bahwa pendidikan merupakan aktivitas yang berhubungan berbagai unsur yang antara unsur satu dengan unsur lainnya. Sedangkan menurut Trahati (2015:11) pendidikan diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan manusia secara sadar dan sesuai program untuk membangun tingkah laku dan reaksi individu terhadap lingkungan baik dan mengembangkan kemampuan yang ada pada diri individu agar mencapai tujuan tertentu dalam kehidupan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha menyiapkan dan membekali generasi muda dengan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan dalam memecahkan masalah yang proses berlangsungnya sejak lahir hingga akhir hayat, baik jasmani maupun rohani.

Oleh sebab itu perusahaan memerlukan faktor pendidikan yang tinggi agar pekerjaan karyawan akan lebih mudah diselesaikan secara efisien dan tepat. Pendidikan juga merupakan salah satu faktor pendukung meningkatnya kualitas kerja karyawan, sebab dari segi intelektual serta pola pikir individu pasti dipengaruhi dari tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik pula kualitas pemikiran seseorang. Karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas yang dapat menyerap pengalaman dan pengetahuan

baru dengan adanya pelatihan, sehingga dengan pengalaman dan pengetahuan baru tersebut karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya yang diberikan di lapangan. Karena dari pelatihan akan tercipta sumber daya manusia unggul, kompeten dan memiliki nilai psikis yang baik. Karyawan juga harus mengasah kemampuan kerjanya sesuai perkembangan zaman supaya karyawan dapat memberikan kualitas kerja sesuai perkembangan zaman.

Pelatihan adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dijalani sekarang maupun dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya nanti (Sutrisno, 2016:67). Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013:44) menjelaskan pelatihan adalah suatu proses pendidikan dengan jangka waktu yang lebih pendek dengan mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dessler, G. (2015:284) juga ikut mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan tentang keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalani pekerjaannya. Pelatihan juga merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia. Semua karyawan perlu mengikuti pelatihan baik karyawan baru maupun yang sudah bekerja.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu alat manajemen sumber manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam waktu yang relatif lebih singkat.

Hal-hal lain yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijakan mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan agar dapat memperbaiki

kelemahan yang ada diperusahaan, serta meningkatkan kualitas kerja karyawan yang sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan.

Kualitas kerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna seperti pendapat yang dikemukakan oleh Marcana dalam Hao (2013:11) yang berpendapat bahwa kualitas kerja merupakan perwujudan perilaku atau kegiatan yang bertujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien dan dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan.

Kualitas kerja menjadi tolok ukur untuk keberhasilan suatu perusahaan dan demi tercapainya tujuan perusahaan yang optimal dibutuhkan kemampuan pemimpin dalam memperhatikan kecakapan antar karyawan yang mengarah pada pemberian motivasi kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Guna menghadapi persaingan dalam bidang sumber daya manusia, maka PT. Albarokah Makmur Jaya membutuhkan karyawan yang memiliki pola pikir dan kemampuan mengaplikasikan ilmu yang diterima pada saat melakukan pendidikan dan pelatihan demi memperbaiki kualitas kerja karyawan yang dapat mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan pra penelitian yang dilakukan pada kantor PT. Albarokah Makmur Jaya dengan melihat aktivitas kerja karyawan yang menjadi

tolok ukur kualitas kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan belum maksimal, hal ini diketahui dengan ditemukannya beberapa karyawan yang belum mengerti tugas dan tanggung jawab dilingkungan kerjanya. sehingga dapat mengganggu tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada pendidikan dan pelatihan yang merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan, sehingga peneliti termotivasi untuk melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ALBAROKAH MAKMUR JAYA”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut diatas, maka agar masalah yang akan diteliti tidak menyimpang dalam penelitian ada beberapa batasan masalah dalam penelitian antara lain, dimana penelitian difokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan hanya meneliti mengenai pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh pada kualitas kerja karyawan pada PT. Albarokah Makmur Jaya, dilakukan pada seluruh karyawan PT. Albarokah Makmur Jaya. Sehingga dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan ?
- b. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan ?

- c. Apakah pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk untuk memberi masukan dalam mengatasi permasalahan terhadap pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kerja karyawan. Secara khusus tujuan dari rumusan masalah yang telah di uraikan yaitu:

- a. Mengetahui pengaruh signifikan pendidikan secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan.
- b. Mengetahui pengaruh signifikan pelatihan secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan.
- c. Mengetahui pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Bagi Peneliti, dapat menjadikan penelitian ini sebagai motivasi agar dapat meningkatkan pengetahuan khususnya pada ilmu manajemen sumber daya manusia.
  - 2) Bagi perusahaan, supaya memperhatikan pendidikan dan pelatihan juga dapat memberikan pelatihan kerja karyawannya.
  - 3) Bagi Para Karyawan, agar dapat mengikuti aturan yang diberlakukan dalam lingkungan kerjanya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada direktur perusahaan untuk memperhatikan pendidikan dan memberikan pelatihan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.
- 2) Penelitian ini juga diharapkan agar dapat menjadi pertimbangan untuk memperbaiki serta meningkatkan kualitas kerja karyawan perusahaan agar dapat mencapai kepuasan yang maksimal

