

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Menurut Anwar (2020:3) sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena merupakan sumber penggerak mempertahankan dan mengembangkan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan pada suatu perusahaan, betapapun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta.

Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di dalam perusahaan, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang. Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi /perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai

pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

SDM memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai pegawai dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/manajer sumber daya manusia. Menurut Al-Masri (2020) sumber daya manusia adalah tenaga kerjanya yang menduduki suatu posisi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan maka dibutuhkan manajemen pengelolaan yang baik yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan tindakan pengelolaan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu/anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi

kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pension. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan.

Menurut Sinambela (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap Manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat* adalah manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yaitu semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Sihotang (2007) Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pelepasan MSDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Elbadiansyah (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan baik, karena hal tersebut sangat erat kaitannya dengan efektivitas kerja sebagaimana dibuktikan dengan hasil penelitian Ananda (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa dua tujuan MSDM, yaitu: *Pertama*, sasaran organisasi. Sasaran ini untuk mengetahui manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas

organisasi. Departemen SDM diciptakan untuk membantu para manajer dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk membantu pimpinan yang menyangkut masalah SDM organisasi. Sasaran organisasi meliputi: perencanaan seleksi SDM, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian dan hubungan kerja.

*Kedua*, sasaran fungsional. Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi. Sasaran fungsional antara lain meliputi: pengangkatan, penempatan, dan penilaian. *Ketiga*, sasaran sosial. Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi. Sasaran sosial meliputi; keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

Selanjutnya, sasaran *keempat*, yaitu sasaran pribadi pegawai. Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi. Tercapainya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berdampak pada efektivitas kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, Karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik merupakan hal yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, penilaian kinerja bertujuan sebagai suatu dasar perencanaan dan penelitian dibidang personalia khususnya untuk penyempurnaan program dan mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang pelayanan jasa, jasa tersebut adalah pelayanan penyaluran listrik. Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, PT. PLN (Persero) Kota Sungai Penuh termasuk kedalam zona unit wilayah Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu. Berikut adalah jumlah karyawan PLN yang di dalam zona unit wilayah Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PLN**  
**Unit Wilayah Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu tahun 2022**

<b>Satuan Kerja</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
<i>Basic</i>	277
<i>Spesific</i>	562
<i>System</i>	176
<i>Optimization</i>	22
<i>Advance</i>	3
<i>Integration</i>	1
<b>JUMLAH</b>	<b>1.041</b>

*Sumber : statistik PLN 2021.*

Pada tabel jumlah pegawai diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai PT. PLN (Persero) adalah berjumlah 1.041 orang, dengan satuan kerja *basic* berjumlah 277 orang, *spesific* berjumlah 562 orang, *System* berjumlah 176 orang, *optimization* berjumlah 22 orang, *advance* berjumlah 3 orang, dan *integration* berjumlah 1 orang.

Menurut Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan faktor organisasi, dimana pada faktor psikologis adalah faktor pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan pada faktor organisasi adalah faktor yang dilakukan perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Salah satu benefit yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan agar karyawan tau apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Program pelatihan harus mencakup sebuah pengalaman belajar dan merupakan kegiatan organisasional yang dirancang dan dirumuskan sebagai rancangan organisasi yang efektif terdiri dari tiga faktor utama yaitu tahap identifikasi kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi.

Menurut Mangkunegara (2013), Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan yang dimaksud adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Fenomena yang terjadi pada pelatihan di PT. PLN (Persero) Rayon Kota Sungai Penuh adalah adanya dimana para karyawan yang bekerja khususnya pada perbaikan instalasi merupakan dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Listrik.

Para karyawan merasa bahwa media yang ada pada masa pelatihan berbeda dengan media yang mereka pelajari selama bangku sekolah, sehingga karyawan perbaikan instalasi memerlukan waktu untuk dapat lebih memahami media yang ada pada masa pelatihan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor pengembangan sumber daya manusia. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat memiliki skill yang baru serta meningkatkan kapasitas kemampuan karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Kota Sungai Penuh pada pengembangan sumber daya manusia adalah masih kurangnya karyawan senior yang bisa menjadi mentor dalam memberikan arahan kepada karyawan junior pada saat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. PLN (Persero) Kota Sungai Penuh.

Program pelatihan dan pengembangan akan berpengaruh pada tingkat pencapaian karyawan. Karena pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas karyawan.

Pelatihan dan pengembangan serta motivasi bukan merupakan suatu proses sesaat, tetapi seharusnya diadakan secara terus menerus karena setiap saat masalah masalah baru, prosedur prosedur baru, peralatan, perkembangan teknologi dan jabatan baru akan terus berkembang.

Kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan stabil, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan drastis. Hal ini disebabkan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat kinerja menurun, karena tidak berjalannya program pelatihan dan pengembangan serta motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungai Penuh)**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya?

3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka diharapkan akan bermanfaat bagi:

#### **1) Manfaat Akademis**

- a) Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.

- b) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2) Manfaat Praktis

- a) Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia
- b) Memberikan gambaran yang berkaitan dengan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungai Penuh.

