

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin tajam, setiap perusahaan seharusnya mampu menyesuaikan dengan perkembangan, dan mampu mencari setiap peluang untuk dimanfaatkan dengan benar. Situasi dunia bisnis menuntut perusahaan untuk senantiasa meningkatkan efisiensinya. Sebab pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan. Terutama bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Hal ini disebabkan sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan disetiap bagian yang ada didalam perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar sesuai dengan tuntutan perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang profesional akan mampu mencapai tujuan perusahaan lebih mudah.

Patut disadari bahwasanya karyawan merupakan sumber daya yang langsung terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Upaya dalam melakukan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah program pelatihan bagi karyawan. Setiap perusahaan rela mengeluarkan biaya lebih upaya meningkatkan kinerja karyawan.

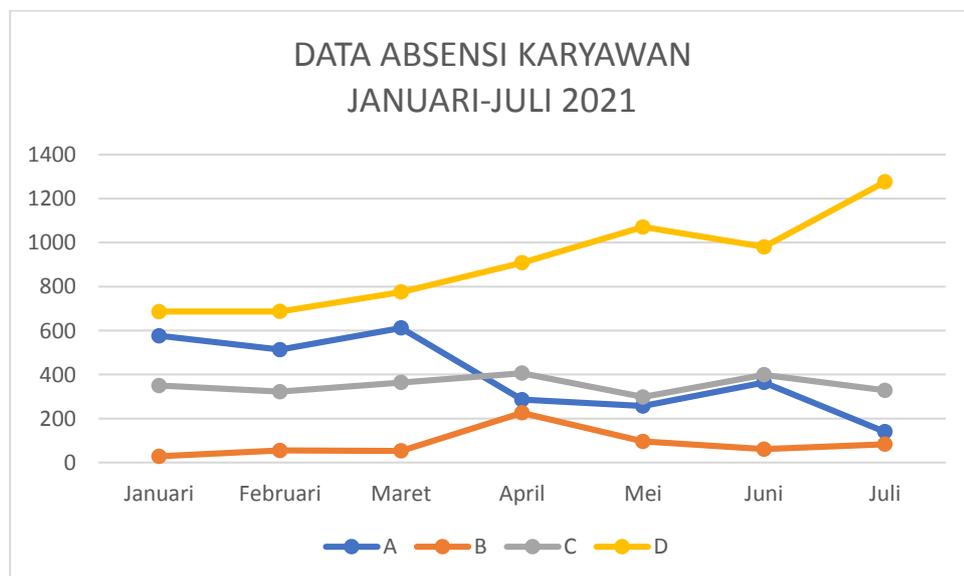
Pelatihan kerja merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2015). Dalam hal ini pelatihan diperlukan guna meningkatkan kinerja setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Selain

meningkatkan kinerja, pelatihan juga mampu membantu karyawan untuk bertanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Selain pelatihan, kompetensi karyawan juga sangat penting bagi peningkatan kinerja. Kompetensi merupakan suatu kemampuan dan pengetahuan karyawan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno 2013: 203). Program pelatihan dan kompetensi karyawan akan membantu karyawan dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawabnya. Kompetensi yang dimiliki karyawan, mampu membuat karyawan tersebut semakin memahami dan terampil serta menguasai dalam tanggung jawabnya. Disamping itu kompetensi mampu berbanding dengan perkembangan suatu perusahaan yang mana semakin sumber daya manusianya memiliki kompetensi yang mumpuni maka akan mempengaruhi laju perkembangan perusahaan agar mencapai tujuan yang disesuaikan.

Adanya program pelatihan dan kompetensi karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas karyawan dalam suatu perusahaan karena kinerja dapat menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Melalui pelatihan dan kompetensi juga akan mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan. Dengan komitmen karyawan yang meningkat akan mampu mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Komitmen karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, mentaati peraturan dalam perusahaan adalah sebagai salah satu bentuk komitmen karyawan dengan perusahaan.

PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak dibawah naungan badan usaha milik daerah dan bergerak dalam bidang pelayanan air bersih. Dalam proses pengembangan kinerjanya PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya menetapkan beberapa peraturan yang harus ditaati seperti absensi bagi karyawan. Dalam hal ini ketaatan peraturan dan loyalitas kerja menjadi salah satu penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun kenyataannya pada beberapa kondisi terdapat karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya kurang bisa mentaati peraturan. Dikatakan bahwa perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat oleh karena itu keberadaan karyawan di perusahaan sangat penting. Berikut data absensi karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasukmalaya.



Sumber data absensi karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya

Keterangan:

A: absensi 100%

B: Absensi 50%

C: Absensi 25%

D: Absensi 0%

Dilihat dari data absensi karyawan dapat dikatakan bahwa karyawan dengan full absen dari bulan Januari hingga Juli cukup menurun. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Hasil observasi mengatakan bahwa masih saja ada karyawan yang datang terlambat (terlambat absen) dengan berbagai alasan, dan menyebabkan kurang maksimal dalam berkerjanya. Hal ini merupakan indikasi karyawan menurun kinerjanya. Selain itu kinerja dapat menurun juga disebabkan menurunnya komitmen kerja karyawan. Seperti karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Dibuktikan dengan data absensi yang menyatakan lebih banyak karyawan dengan absensi 0% dalam artian tidak pernah absen sama sekali dibandingkan dengan karyawan dengan absensi 100% atau full absen. Data tersebut membuktikan bahwa kurangnya kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya karena dengan terlambatnya karyawan datang atau bahkan tidak masuk sama sekali berdampak terhadap tugas dan tanggung jawab yang terbengkalai, maka kualitas dan kuantitas kerjanya menjadi menurun. Hal ini menyebabkan perlu dikaji dan diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang dikemukakan yaitu mengenai sejauh mana pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta

Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana pelatihan yang telah dilakukan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana kompetensi karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya?
3. Bagaimana Komitmen karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya?
4. Bagaimana Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya?
7. Bagaimana Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis sebagai berikut:

1. Pelatihan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
2. Kompetensi Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
3. Komitmen karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

4. Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
5. Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya
6. Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya
7. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Melalui Komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya?

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat antara lain:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan kontribusi keilmuan dan memberikan tambahan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan ilmu pengetahuan.

- a. Bagi penulis.

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia kerja dan perusahaan dan sarana untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh semasa kuliah.

b. Bagi perusahaan.

Dapat dijadikan bahan informasi oleh pihak perusahaan dan membantu dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya yang bertempat di Jl. A. H Nasution Km. 8 (0265) 330921 Fax. (0265) 325065 Kota Tasikmalaya 45181.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini rencananya akan dilaksanakan selama kurang lebih lima bulan terhitung dari bulan April 2021 sampai Agustus 2021 dengan rincian terlampir.