

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Rivai (2018:4) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun ke karyawanan. Perusahaan adalah suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja Karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi juga harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja Karyawan. Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2019:67) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Widodo (2018:133) terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan dan kompetensi.

Pelatihan adalah proses peningkatan kemampuan spesifik karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2018:271) kompetensi

adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

PT. Minanga Ogan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertanian yaitu sawit, dalam pengembangan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang sangat tinggi. Dalam penelitian ini karyawan yang diteliti adalah berjumlah 95 orang yaitu karyawan yang telah mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Minanga Ogan bahwa masih terdapat permasalahan mengenai pelatihan kerja dan kompetensi karyawan. Pada pelatihan kerja masih terdapat permasalahan terhadap kinerja karyawan, permasalahan ini terlihat pada saat karyawan telah mengikuti pelatihan kerja tetapi masih saja melakukan kesalahan saat bekerja seperti karyawan pada bagian pemanen dan pengelolaan sawit masih terjadi kesalahan dalam melakukan pemanenan sehingga menyebabkan batang sawit menjadi rusak dan sawit tidak dikelola dengan baik, selain itu seperti karyawan pada bagian penjualan atau SSRO tidak mampu menjual hasil sawit secara maksimal sehingga dalam kegiatan penjualan sawit sering kali mengalami penurunan dan tentunya keadaan ini merugikan perusahaan, oleh karena itu sering sekali kita dengan bahwa PT. Minanga Ogan diisukan mengalami kebangkrutan dikarenakan omset dan pendapatan yang menurun.

Selain pelatihan kerja, masih terdapat karyawan yang memiliki permasalahan mengenai kompetensi yaitu tentang fleksibilitas seperti terdapat

beberapa karyawan yang tidak siap dengan perkembangan teknologi saat ini. Terlihat dari lambatnya karyawan memahami untuk menggunakan alat baru yang lebih canggih dari alat sebelumnya seperti pada bagian pemanen dan pengolahan yang selalu menggunakan alat sehingga dalam bekerja membutuhkan alat yang terus diperbaharui untuk menunjang kecepatan kerja karyawan, selain itu mayoritas pegawai tidak memiliki pendidikan khusus yang menunjang kemampuan dasar pegawai dalam bekerja sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai hanya didasarkan pada pengalaman kerja saja dan tidak didukung oleh pendidikan khusus atau sebagai lulusan sarjana sesuai dengan bidangnya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. Dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Ogan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “apakah ada Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Ogan?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Ogan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

#### **1) Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

#### **2) Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi untuk bekal peserta didik di masa yang akan datang dan menambah bahan kepustakaan Universitas Baturaja sehingga menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan dalam pelatihan kerja dan kompetensi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Minanga Ogan mereka secara optimal.