

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era modern saat ini, banyaknya pelayanan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan kepada masyarakat, membuat persaingan pelayanan ditingkat jasa semakin meningkat. Sehingga hal itu juga menjadi pertimbangan dasar bagi perusahaan agar meningkatkan layanan dan fasilitas yang diberikan kepada pelanggan. Terlebih dalam hal pengelolaan peralatan, teknologi dan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Semua organisasi baik formal maupun informal membutuhkan adanya fungsi manajemen. Sebab tanpa adanya manajemen yang baik, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efisien. Oleh karena itu, berbagai pengetahuan dan pembinaan perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas, unggul dan benar-benar kompeten dibidangnya. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan, akan menentukan sejauh mana hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Serta akan tetap menjaga *kontinuitas organisasi (organizational survival)* dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian lingkungan. Oleh karena itu, perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki berbagai pengetahuan (*knowledge based work*) serta memiliki berbagai keterampilan dan keahlian (*multiskilling workers*) yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan tersebut. Dimana hal itu demi kebutuhan perusahaan dan kenyamanan pelanggan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut pasti dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor setrategis utama dalam semua kegiatan organisasi. Oleh karena itu, sangat perlu bagi perusahaan untuk menjaring tenaga ahli yang memang terampil dalam bidangnya masing-masing. Dengan demikian ketersediaan sumberdaya manusia yang bermutu dan mendukung kualitas pelayanan sektor jasa dimasa mendatang akan tetap terpenuhi.

Pentingnya sumber daya manusia sebagai aset bagi perusahaan, sebagaimana pernyataan dari Faustino (2012) mengatakan “sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang-orang yang melakukan aktivitas didalamnya. Senada dengan itu, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana sumber daya manusia yang ada di perusahaan bisa benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sehingga hasil yang mereka kerjakan bisa benar-benar maksimal. Karena ketika perusahaan melakukan penjurangan dan seleksi terhadap karyawan, akan dibutuhkan lagi yang namanya kualifikasi dan penyesuaian jabatan berdasar kemampuannya.

Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui beberapa tahapan seperti: seleksi karyawan, tes kemampuan individu, program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan prestasi kinerja terbaik pada perusahaan tersebut. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi

dalam dunia usaha merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan bisa berkompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya, bisa memutakhirkan kemampuan individu serta dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya.

Para karyawan yang kompeten tidak selamanya kompeten. Keahlian akan merosot dan dapat menjedi usang, keahlian-keahlian yang baru perlu untuk dipelajari, guna untuk membiasakan diri pada pekerjaan dan lingkungan baru. Karena sebagian besar pelatihan memang diarahkan pada perbaikan dan peningkatan keterampilan teknis dari karyawan. Seperti halnya pusat penerbitan dan percetakan Airlangga University Press (AUP) Surabaya.

Pusat penerbitan dan percetakan Airlangga University Press (AUP) Surabaya terus mengalami peningkatan usaha yang signifikan, mulai dari pelayanan dan pesannya pun makin meningkat. Sehingga AUP sendiri sampai saat ini sudah memiliki beberapa karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak yang jika ditotal kurang lebih 42 karyawan, 15 terdiri dari PNS, 16 karyawan tetap dan 11 masih berstatus karyawan kontrak.

Pusat penerbitan dan percetakan Airlangga University Press ini merupakan salah satu pusat penerbitan dan percetakan yang menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dan mampu bersaing serta mampu menghadapi tantangan perusahaan kedepan. Oleh karena itu, pusat penerbitan dan percetakan yang mulai berkembang membuat AUP harus menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan layanan dan memberikan kinerja terbaik demi kemajuan AUP itu sendiri.

Berikut beberapa pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh Airlangga University Press:

Tabel 1. 1 (Pelatihan dua tahun terakhir)

JENIS PELATIHAN	TAHUN
Diklat dan sertifikasi editor naskah	2018
Pelatihan SPSS	2018
Workshop Pentaan Arsip vital Unair	2018
Pelatihan IT untuk ebook online	2018
Workshop E-meeting Unair	2018
Penggunaan softwere turnitin	2019
Pelatihan hiperkes dan KK bagi teknisi	2019
Peningkatan efektifitas dan Efisiensi produk percetakan	2019

Sumber: SDM AUP (2019)

Berikut tabel kenaikan jabatan karyawan Airlangga University Press dalam periode 2015 hingga 2019:

Tabel 1.2 (Kenaikan Jabatan Dua Tahun Terakhir)

NAMA	JABATAN LAMA	JABATAN BARU	TAHUN
A Riyanto	Staff pra Cetak	Kabid penelitian dan pengembangan	2018
Djaiful eko	Staff pra Cetak	Kabid desain estetika dan produksi	2018
Ovarine. I	Staff pra Cetak	Kabid editorial dan review	2018
M. Nurhudah	Staff pra Cetak	Ketua bidang produksi II	2018

Roro sri. A	Staff pra Cetak	Kabid kontrol produksi dan penjamin mutu	2018
Teguh H.	Kabid pemasaran, kerjasama dan peblikasi	Koordinator bidang pemasaran	2019

Sumber: SDM AUP (2019)

Dari dua tabel diatas bisa kita lihat adanya pelatihan dan pengembangan karyawan di Airlangga University Press mulai beberapa tahun terakhir sangat jelas dan seharusnya bisa memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya dalam bekerja. Tetapi pada kenyataannya, adanya pelatihan dan pengembangan itu tidak semuanya efektif bagi karyawan tersebut. Sebab dalam proses kenaikan jabatan (pengembangan) yang dilakukan oleh pimpinan AUP masih terbilang kondisional, dalam artian jika sudah ada kekosongan jabatan maka pihak atasan akan menunjuk orang-orang yang dianggap mampu oleh pihak pimpinan tersebut. Meskipun pada dasarnya belum sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya.

Begitu juga adanya keluhan dari beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan, karena tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Sementara itu, untuk mengukur hasil dari pelatihan-pelatihan itu, pihak AUP sendiri masih belum bisa melaksanakan uji hasil program pelatihan, yang itu memang terkendala oleh kurangnya pemahaman dan teori evaluasi program pelatihan dari pihak personalia perusahaan tersebut. Sehingga dari adanya pelatihan itu belum bisa diketahui hasilnya. Berkenaan dengan itu kiranya perlu bagi peneliti untuk melakukan penelitian terkait masalah-masalah dan kendala apa yang dihadapi oleh pusat

penerbitan dan percetakan Airlangga University Press. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya?
2. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya?
3. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi banyak pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dapat memperdalam khazanah pengetahuan serta dapat memperluas wawasan ditingkat pengelolaan sumber daya manusia, baik dari segi pelatihan maupun pengembangannya, dan juga sebagai prasyarat ditingkat akademik serta bentuk implementasi ilmu yang didapat dibangku kuliah khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai tolak ukur kedepannya dalam mengambil keputusan, apakah itu efektif dan efisien serta sesuai dengan manajemen sumber daya manusia yang memang membutuhkan pelatihan dan pengembangan, guna dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya

Sebagai pengayaan referensi perpustakaan dan kebutuhan mahasiswa kedepan dalam menemukan referensi dalam penulisan, sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dilingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis guna mempermudah pemahaman, penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: Dalam bab ini menguraikan tentang profil perusahaan, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka: Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian: Dalam bab ini menjelaskan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, uji instrumen penelitian dan metode analisis.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan: Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum mengenai subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan.

Bab V Kesimpulan Dan Saran: Dalam bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian, mengemukakan tentang simpulan yang dihasilkan dari penelitian serta memberikan saran sehubungan dengan simpulan tersebut.