BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin meningkat membuat persaingan bisnis semakin ketat. Hal ini mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan karena kemajuan dan keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya yang baik. Sumber daya manusia merupakan aktor dalam menjalankan bisnis dalam perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan yang sering disebut juga tenaga kerja atau karyawan (Hidayat dan Kharlina, 2013). Anwar dan Santi (2014) menyatakan bahwa saat ini terdapat fenomena yang menarik di dunia kerja yaitu pertama, dengan semakin bertambahnya perusahaan menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerja yang profesional dan produktif agar tidak tertarik untuk pindah ke perusahaan lain. Fenomena kedua, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan menghambat usaha peningkatan produktivitas karena kurangnya penguasaan karyawan akan bidang ilmu yang melatar belakangi fungsi pekerjaannya.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi juga dinyatakan oleh Rivai (2009:35) bahwa tanpa didukung oleh karyawan yang sesuai, baik dari segi

kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasional maka perusahaan tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh apabila perusahaan perlu melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia.

Beberapa pengelolaan sumber daya manusia yang sering dilakukan oleh perusahaan adalah melalui program pelatihan dan audit sumber daya manusia. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori (Rivai, 2009: 211). Mashar (2015) menambahkan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang karyawan sehingga pelaksanaan fungsi dan tugas memberikan hasil yang semakin baik. Selain itu, pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pegawai sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal yang berdampak terhadap meningkatnya prestasi kerja karyawan dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar, pegawai dapat

diandalkan, mempunyai inisiatif, rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik didalam lingkungan organisasi.

Penelitian terkait dengan pengaruh pelatihan dengan prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Baharuddin *et al.* (2013) melakukan penelitian dengan hasil bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kontribusi terbesar yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu pelatihan karena kandungan materi dan durasi waktu yang optimal. Mashar (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten Rokan Hulu. Supatmi *et al.* (2013) menyatakan bahwa program pelatihan yang diikuti karyawan dinilai berhasil apabila peserta pelatihan mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Pelatihan harus dievaluasi dengan secara sistematis mendokumentasikan hasil pelatihan dari segi bagaimana sesungguhnya *trainees* berperilaku kembali di pekerjaan mereka dan relevansi perilaku *trainees* dengan tujuan perusahaan. Septiani (2015) menambahkan bahwa pelatihan yang intensif dan berkelanjutan akan membuat pegawai dapat bekerja dengan baik karena terus menerus diasah dan diupdate serta diupgrade ketrampilan dari para pegawai tersebut.

Selain pelatihan, audit sumber daya manusia juga sering dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Audit sumber daya manusia merupakan pemeriksaan yang dilakukan terutama di bidang sumber daya

manusia (Roa, 2012). Audit sumber daya manusia merupakan pemeriksaan untuk mengukur efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang terdapat di suatu perusahaan. Audit memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktek yang berlaku sekarang, sumber daya dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan SDM serta menemukan peluang dan strategi untuk mengarahkan ulang peluang dan strategi tersebut terhadap berbagai peraturan perundang-undangan dan rencana-rencana strategis perusahaan. Audit manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi keseluruhan fungsi sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan.

Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap prestasi kerja telah dilaporkan oleh berbagai peneliti. Annisa (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Genga (2014) menyatakan bahwa audit sumber daya manusia memerankan peranan penting dalam meningkatkan efektivitas fungsi sumber daya manusia di Alterrain Service Group Kenya.

Dengan demikian, melalui manajemen sumber daya manusia yang baik dengan memberikan pelatihan dan audit sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Bagi karyawan, dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi mampu memberikan keuntungan seperti menambah penghasilan (gaji) melalui *reward* atau bonus, memperluas kesempatan untuk

dipromosikan pada posisi yang lebih tinggi, menurunnya peluang untuk didemosikan, serta membuat karyawan semakin ahli dan semakin berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Bagi perusahaan, pengelolaan SDM yang tepat/bijaksana dapat membangun keunggulan kompetitif perusahaan (Mutmainah, 2013).

PT Sari Husada Generasi Mahardika (Sarihusada) adalah perusahaan yang memproduksi produk bernutrisi untuk bayi dan anak-anak Indonesia, mulai dari aneka susu formula untuk bayi hingga makanan bernutrisi dengan standar mutu internasional. Sarihusada terdiri dari dua unit yaitu unit I terletak di Yogyakarta dan unit II terletak di klaten. Sarihusada melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi SDM secara berkesinambungan dengan melalui program pelatihan dan melakukan audit SDM baik yang diselenggarakan dari luar maupun dari dalam perusahaan. Secara rutin, perusahaan mendatangkan para pakar yang ahli dibidangnya untuk memberikan pelatihan bagi para karyawan. Selain itu, perusahaan juga mempunyai trainers club yang terdiri dari para karyawan berpengalaman yang dari waktu ke waktu membagikan ilmunya kepada karyawan melalui pelatihan untuk meningkatkan wawasan dan ketrampilan kerja karyawan. Perusahaan juga melakukan pemeriksaan sumber daya manusia atau audit sumber daya manusia secara rutin untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya membuat penulis tertarik untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan audit sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT Sari Husada Generasi Mahardika terhadap prestasi kerja

karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh pelatihan dan audit sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Sari Husada Generasi Mahardika unit II)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana pengaruh audit sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh audit sumber daya manusia dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah dan Definisi Operasional

Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan audit sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan hanya pada divisi produksi. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dipaparkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Definisi operasional penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
Audit sumber daya manusia	Proses untuk memeriksa kebijakan, prosedur, dokumentasi, sistem dan praktik sehubungan dengan fungsi sumber daya manusia organisasi (Genga, 2014).	1. Proses rekrutmen dan seleksi 2. Sistem manajemen kinerja 3. Program pelatihan dan pengembangan 4. Kesehatan dan keselamatan pekerja 5. manajemen kompensasi 6. hubungan karyawan dan pekerjaan 7. layanan pengelolaan sumber daya manusia (Genga, 2014)	Skala likert Ordinal
Pelatihan	Serangkaian aktifitas yang dirancang oleh Sarihusada untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap karyawan bagian produksi (Supatmi <i>et al.</i> , 2013).	1. Pelatih 2. Metode dan isi 3. Waktu pelatihan 4. Manfaat Pelatihan Baharuddin <i>et al.</i> (2013)	Skala likert Ordinal
Prestasi kerja karyawan	Suatu hasil kerja yang dicapai karyawan Sarihusada dalam melaksanakan tugas-tugas bidang produksi yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010:94).	1. Ketepatan waktu 2. Kuantitas kerja 3. Kualitas kerja Baharuddin <i>et al.</i> (2013)	Skala likert Ordinal

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui pengaruh audit sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh audit sumber daya manusia dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5 Manfaat

Penelitian ini dilakukan agar bermanfaat untuk pembaca baik dari segi manfaat teoritis maupun praktis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis adalah sebuah manfaat yang didapat untuk peneliti. Dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berkembang, membuat persaingan antar perusahaan semakin besar sehingga perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, perlu adanya informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dimana dalam penelitian ini akan dikaji tentang pelatihan dan audit sumber daya manusia. Peneliti juga sebagai yang meneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan audit sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan manfaat dan

sumbangan pengetahuan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah sebuah manfaat yang didapat dan berguna untuk menambah wawasan untuk semua orang yang membaca karya tulis ini agar mereka dapat mengetahui pula seberapa besar pengaruh pelatihan dan audit sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu dapat dijadikan referensi dan informasi untuk perusahaan PT Sari Husada dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1.6 Kerangka Penulisan Skripsi

Gambaran yang lebih jelas mengenai hal-hal yang dibahas dalam penulisan ini, maka kerangka penulisan skripsi dibagi dalam lima (5) bab yang komposisinya sebagai berikut :

- Bab I, Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan : latar belakang, rumusan masalah, batasan dan definisi operasional penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kerangka penulisan skripsi.
- Bab II, Berisikan landasan pemikiran teoritik yang meliputi : tinjauan pustaka/kerangka teoritik serta mengemukakan kerangka pikir yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis.
- Bab III, Mengemukakan metode penelitian yang meliputi : metodologi penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validasi data, analisis data.

- Bab IV, Menyajikan gambaran umum perusahaan.
- Bab V, Menyajikan hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan hal-hal yang muncul saat dilakukan analisis data dan beberapa ide mengenai gagasan yang dapat dijadikan masukan serta bermanfaat bagi perusahaan, data penelitian.
- Bab VI, Bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran – saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta beberapa gagasan yang dapat dijadikan masukan dan bermanfaat bagi perusahaan dimasa mendatang.