

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jika kita melihat kondisi lalu lintas di Lampung atau Bandar Lampung khususnya saat ini, kemacetan adalah hal yang lumrah dapat kita saksikan pada waktu masyarakat sedang padat beraktivitas, seperti berangkat ke sekolah, berangkat ke kantor, ke pasar atau tujuan yang lainnya dengan menggunakan kendaraan pribadinya masing-masing. Kendaraan pribadi seperti motor atau bahkan mobil sepertinya bukan lagi menjadi kendaraan yang mewah bagi masyarakat kita, karena hampir setiap rumah memiliki kendaraan pribadi. Melihat hal tersebut penulis melihat bahwa terjadi produksi besar-besaran terhadap kendaraan bermotor, baik roda dua maupun roda empat, lalu kemudian melihat juga banyak merek kendaraan yang telah digunakan oleh masyarakat menandakan bahwa ada persaingan yang sangat ketat yang sedang terjadi pada perusahaan-perusahaan pembuat kendaraan bermotor roda dua dan roda empat.

Berdasarkan kondisi yang telah penulis amati, tentu penulis akan melihatnya dari sudut pandang sumberdaya manusia dimana persaingan yang sedang terjadi adalah bagaimana perusahaan dapat mengelola manusia di dalamnya menjadi manusia yang siap berkompetisi dalam setiap bidang yang menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan, dimana bidang tersebut meliputi sumberdaya manusia, operasional, keuangan dan pemasaran, dimana setiap bidang tersebut sangat membutuhkan manusia yang handal, memiliki kompetensi dan berprestasi, sehingga proses kegiatan atau seluruh aktivitas di dalam perusahaan menjadi aktivitas yang memiliki kualitas dan nilai saing.

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dibangun oleh perusahaan, dengan karyawan yang memiliki prestasi tentu saja akan sangat berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam menciptakan produk yang berkualitas. Dengan prestasi kerja karyawan juga akan berdampak sangat baik

untuk citra perusahaan dan keberlangsungannya, karena diluar sana para konsumen atau pelanggan menganggap bahwa perusahaan dengan prestasi yang dimilikinya akan memberikan produk yang berkualitas dan pada akhirnya mereka (konsumen/pelanggan) menjadi puas.

Honda merupakan perusahaan yang sangat peduli dengan prestasinya perusahaan, dengan berdirinya Honda di Indonesia pada tahun 1971 dengan nama PT. Federal Motor yang sekarang dikenal dengan Astra Honda Motor menandakan bahwa perusahaan tua yang sudah sekian lama berdiri dan tetap ada di Indonesia, menghadapi persaingan pasar dan sampai dengan saat ini perusahaan Honda menjadi salah satu perusahaan terbaik di Indonesia. Melihat perjalanan panjang yang telah Honda lalui di Indonesia, dan prestasi perusahaan yang dikenal dapat mempertahankan posisinya di pasar sebagai salah satu perusahaan terbaik di Indonesia, tentu sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, sumber daya yang berkualitas atau sumber daya yang terus dikelola oleh Honda untuk menjadi sumber daya manusia yang berprestasi. Prestasi kerja yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seorang dari tingkah laku kerjanya, Edy Sutrisno (2019).

Prestasi yang diraih oleh perusahaan dari kesuksesannya mengelola sumber daya manusia (SDM) atau karyawan atau kesuksesan secara umum, tentu akan memberikan dampak baik juga bagi nama perusahaan di pasar, konsumen akan mengenal bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang proses penciptakan produknya dilakukan oleh orang-orang terpercaya atau berprestasi. Sebagaimana yang telah penulis sampaikan di atas bahwa Honda adalah perusahaan yang sudah sangat lama masuk ke Indonesia dalam kiprahnya menghasilkan produk-produk otomotif berkualitas, Honda terkenal dengan prestasinya ahli dalam menghasilkan produk dengan teknologi tinggi sehingga produknya terkenal sebagai produk yang irit dan bandel, dan lagi-lagi tentu sangat dipengaruhi prestasi karyawan di dalam perusahaan tersebut.

PT. Nusantara Surya sakti adalah perusahaan yang penulis pilih sebagai lokasi penelitian yang mengangkat isu tentang prestasi karyawan. Sejarah Awal mulai berdiri PT. Nusantara Surya Sakti Adalah sebuah toko penjualan sepeda motor Tahun 1962, kemudian tahun 1969 Menjadi dealer oil Castrol, barulah pada tahun 1971 Menjadi main dealer wilayah Jawa Tengah dan DIY dengan nama UD. Nusantara Motor. Tahun 1997 Nusantara motor mampu menjadi main

dealer Federal Oil di Jawa Tengah, dan di tahun 1996 Nama PT. Nusantara Surya Sakti diluncurkan. Perusahaan terus berkembang pesat sehingga pada tahun 2010 Nusantara Sakti Group telah memiliki 87 dealer di seluruh Indonesia (17 dealer dengan nama PT Nusantara Sakti dan 70 dealer dengan nama PT. Nusantara Surya Sakti). PT. Nusantara Surya Sakti yang akan penulis pilih adalah PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Bandar Lampung.

Tabel 1.1

Data Pengelolaan SDM PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung

Data Pengelolaan SDM PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Bandar Lampung			
No.	Bagian	Tugas dan Tanggung Jawab	Karyawan dlm Divisi
1	Marketing	Melakukan kegiatan penjualan, promosi produk dan hubungan baik dengan pelanggan	10 Orang
2	Survei	Melakukan pengumpulan data Setelah dokumen pensurveian dari bag. Marketing	4 Orang
3	Piutang	Melakukan pencatatan dan pe Nagihan	13 Orang
4	Accounting/ Administrasi	melakukan pencatatan, pendokumentasian, dan pelaporan untuk laporan keuangan perusahaan	4 Orang
5	Ahaas (Bengkel)	menjalankan pelayanan atau service kendaraan (pemeliharaan, perbaikan dan pengantaran)	5 Orang

PT. Nusantara Surya Sakti cabang Lampung beralamat di Jl. Teuku Umar No.7-8, Kedaton, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35123. PT. Nusantara Surya Sakti miliki 36 karyawan dan beberapa divisi yang antara lain adalah divisi marketing, survei, piutang, accunting atau administrasi dan bagian pelayanan service kendaraan (AHAAS) dengan keterangan tanggung jawab divisi yang telah terangkan pada tabel 1.1 di atas.

Berdasar hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan dengan pihak PT. Nusantara Surya Sakti, penulis mendapatkan informasi dari bagian sumber

daya manusia PT. Nusantara Surya Sakti yang mengatakan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia di PT. Nusantara Surya Sakti, “perusahaan telah memberikan fasilitas yang memadai untuk para karyawannya dalam menjalankan kegiatan operasinya, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mengerjakan apa yang sudah menjadi arahan perusahaan”. Meskipun demikian pada pengelolaan sumber daya manusianya, PT. Nusantara Surya Sakti juga menghadapi persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Nusantara Surya Sakti dan masih dicarikan solusinya sampai dengan sekarang.

Pada proses pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan, setiap perusahaan akan menghadapi masalah, tidak melihat berapa lama perusahaan tersebut telah berdiri, seberapa baiknya sumber daya manusia di dalamnya, termasuk juga PT. Nusantara Surya Sakti. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan oleh bagian manajemen sumber daya manusia PT. Nusantara Surya Sakti cabang Bandar Lampung “setiap perusahaan pasti akan berhadapan dengan masalah, masalah yang dihadapi oleh PT. Nusantara Surya Sakti adalah bagaimana meningkatkan prestasi karyawannya sehingga target yang perusahaan tetapkan dapat tercapai”. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari PT. Nusantara Surya Sakti, bahwa cara perusahaan menilai prestasi karyawannya adalah dengan melihat pada pencapaian target-target yang telah ditentukan oleh PT. Nusantara Surya Sakti, dimana poin penilaian prestasi pada PT. Nusantara Surya Sakti meliputi poin pemenuhan jumlah kehadiran dalam pekerjaan, kemampuan pencapaian target harian dan pencapaian target bulanan, informasi dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut

Tabel 1.2
Penilaian Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

Data Penilaian Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti				
No.	Divisi	Kriteria Penilaian	Target	Capaian
				%
1	Marketing	ABS	100	90
		TH	1 Unit	90
		TB	24 Unit	85
2	Survei	ABS	100	95
		TH	1 Unit	90
		TB	24 Unit	90
3	Piutang	ABS	100	70
		TH	2 Client	75
		TB	60 Client	80
4	Accounting/ Administrasi	ABS	100	95
		TH	1 Aplikasi	95
		TB	24 Aplikasi	95
5	AHAAS (Bengkel)	ABS	100	95
		TH	20 Unit	85
		TB	480 Unit	85
Ket : ABS (Absensi) TH (Target Harian) TB (Target Bulanan)				

Tabel 1.2 diatas memberikan informasi tentang masalah yang sedang dihadapi oleh PT. Nusantara Surya Sakti, dimana jika penulis melihat pada tabel tersebut, tabel yang digunakan untuk mengevaluasi prestasi karyawan dalam kurun waktu hari sampai dengan bulanan, maka terlihat ada masalah yang terdapat pada beberapa devisi di PT. Nusantara Surya Sakti. Berdasarkan data tersebut penulis melihat masalah yang terjadi yaitu ketidak mampuan karyawan dalam mencapai target dalam sudut pandang manajemen sumber daya perusahaan masalah yang timbul disebabkan kompetensi yang dimiliki karyawan massih belum memenuhi standar dan terbatasnya pengayaan pelatihan sebagai bagian dalam membangun kompetensi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. Angka persentase pencapaian yang rendah adalah pencapaian dibawah 90%, devisi piutang (kehadiran 70%, pencapaian target harian 75% dan target bulanan 80%), demikian menunjukkan bahwa devisi peiutang adalah devisi yang memiliki prestasi paling rendah dengan

pencapaian target perusahaan yang paling rendah, lalu kemudian devisi lain yang berprestasi rendah, dengan pencapaian diatas devisi piutang adalah devisi bengkel. Devisi bengkel masih mengalami masalah dalam kemampuannya untuk menyelesaikan perbaikan kendaraan, dimana prestasi dalam hal tersebut masih dibawah target yang ditentukan oleh perusahaan (pencapaian hanya 85%) atau penyelesaian perbaikan kendaraan dibawah 20 unit kendaraan untuk diselesaikan harian dan 480 unit kendaraan yang harus diselesaikan selama 1 bulan.

Untuk menghadapi masalah yang dihadapi oleh perusahaan yang berkaitan dengan bagaimana meningkatkan prestasi sumber daya manusia di dalam perusahaan salah satunya dengan menghadirkan, menjaga dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di perusahaan. Hill (2003) dikutip dari Edy Sutrisno (2019), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Berdasarkan teori tersebut, kompetensi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan karena konsentrasi dari membangun kompetensi adalah membangun kemampuan manusia di dalam perusahaan menjadi manusia yang memiliki kinerja yang unggul. Untuk mengukur kompetensi yang ada pada karyawan perusahaan dapat melihat indikator dari kariawan yang memiliki kompetensi, Edy Sutrisno (2019) mengatakan bahwa cara pelihat atau mengukur kompetensi adalah melalui pengetahuan (*Knowledge*), Pemahaman (*Understanding*), Kemampuan (*Skill*), Nilai (*Value*), Sikap (*Attitude*), dan Minat (*Interest*).

Selain menghadirkan kompetensi untuk mebangun prestasi kerja, berdasarkan masalah yang telah penulis sampaikan di atas, alternatif lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menerapkan pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Neo (2011) dalam Wahjono (2017) Mengatakan bahwa pelatihan adalah upaya organisasi untuk memfasilitasi karyawan belajar tentang kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dalam teori tersebut mengatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari peningkatan kompetensi karyawan, dan dalam pelaksanaan pelatihan sendiri

ada beberapa proses yang dapat dilakukan dan sebagai tolak ukur apakah pelatihan tersebut menjadi pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan. Adapaun proses dalam pelatihan menurut Wahjono (2017) antara lain adalah; penilaian dan analisis kebutuhan, desain program pelatihan, pengembangan program pelatihan, pelaksanaan dan penyampaian pelatihan dan yang terakhir adalah evaluasi pelatihan. Berdasarkan atas isu dan masalah yang telah disampaikan oleh penulis yang berhubungan dengan prestasi kerja, kompetensi dan pelatihan, kemudian apa hubungan antara ketiga hal tersebut, maka penulis berinisiatif untuk menentukan judul penelitian pada kesempatan ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Pelatihan secara stimulant/bersama terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Subjek
Ruang lingkup subjek penelitian ini para pegawai PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung
2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompetensi, Pelatihan, dan Prestasi Kerja pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung.

3. Ruang lingkup tempat

Yang menjadi lokasi penelitian kali ini adalah PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung, yang beralamat di Jl. Teuku Umar No.7-8, Kedaton, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35123

4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2019 s.d. bulan Februari 2020.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) terutama berkaitan dengan Kompetensi, Pelatihan, dan Prestasi Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kompetensi, pelatihan dan prestasi kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada pembaca untuk mengetahui Kompetensi dan Pelatihan terhadap Prestasi Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi pada manajemen PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung, sehingga dapat mengetahui bagaimana kompetensi dan pelatihan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna tercapainya kompetensi melalui penerapan pelatihan dan dapat meningkatkan kinerja.
- c. Penelitian ini dapat menjadi dokumen akademis bagi civitas akademika IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I menguraikan tentang latar belakang masalah yang berisikan tentang gambaran teori yang akan dipakai secara umum, fenomena dalam pengelolaan sumberdaya manusia, dan masalah yang akan diambil. Selain itu juga penelitian ini berisikan tentang tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab II berisikan tentang seluruh teori yang berkaitan dengan seluruh variabel dan masalah yang akan diteliti dengan penyajian

yang sistematis. Pada bab ini juga berisi tentang Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III membahas tentang pendekatan yang digunakan oleh peneliti, jenis penelitian dan teknik pengumpulan data. Menerangkan tentang populasi dan sampel yang akan digunakan, teknik analisis data yang digunakan untuk membahas data, dan uji validitas dan realibilitas

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisikan tentang pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti membahas hasil data yang telah didapat melalui penyebaran kuesioner.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran – saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN