

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman globalisasi ini sumber daya manusia didalam perusahaan sangat penting dikarenakan untuk mengembangkan perusahaan. Apabila disuatu perusahaan tidak ada sumber daya manusia pastinya perusahaan akan gagal dan tidak tercapai nya tujuan tersebut. Sebab sumber daya manusia ini kunci untuk menentukan keberhasilan organisasi pada sebuah perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa. Sehingga seorang pegawai yang memiliki sumber daya manusia harus dikembangkan kemampuannya.

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Karena prestasi kerja merupakan salah satu yang harus dimiliki oleh pegawai agar menghasilkan kinerja yang bagus untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika sudah tercapai nya tujuan pegawai akan mendapatkan prestasi dari perusahaan. Prestasi ialah salah satu keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Tidak tercapainya sebuah tujuan menjadikan kurangnya keefektifan diperusahaannya, dan akan mengalami pemborosan perusahaan jika pegawainya tidak berprestasi. Karakter orang yang mempunyai prestasi ialah orang yang pantang menyerah, mencintai pekerjaannya, kreatif dan menjalankan tugasnya dengan bersungguh-sungguh. Dan keberhasilan yang dicapai tidak terlepas dari bantuan orang lain, misalnya membantu secara spiritual dan bantuan lainnya. Dalam proses mencapai kesuksesan semua orang akan menghadapi tantangan dan tentunya kita harus bisa menghadapi tantangan tersebut. Sutrisno (Hutahaeen, 2020) mengungkapkan jika seseorang mampu mempunyai keistimewaan dan memahami perannya dipekerjaan tersebut maka akan menghasilkan prestasi kerja.

Adapun Mangkunegara (Hutahaeen, 2020) prestasi kerja ialah hasil kemampuan dalam menjalankan tanggung jawabnya secara keseluruhan yang

diberikan oleh perusahaannya. Penulis menyimpulkan prestasi kerja diberikan kepada karyawan yang mempunyai keahlian yang lebih. Penelitian ini dilakukan oleh Haposan Hutahaean Dalam Jurnal Ilmiah Simantek, Vol.4, No.3 Agustus 2020, ISSN 2550-0414 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan”.

Salah satu faktor yang membuat prestasi kerja yaitu memperhatikan pelatihannya, karena pelatihan salah satu kewajiban yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Apabila pegawai tidak memiliki kemampuan pelatihan dalam bekerja pegawai tersebut tidak akan mendapatkan prestasi, maka dari itu pentingnya pelatihan dalam dunia kerja. Agar tercapainya tujuan perusahaan perlu adanya pengembangan pelatihan, dan bagian dari bagian dari pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan pegawai tersebut. Pelatihan yang baik akan dapat memberikan banyak ilmu bagi karyawan, kurangnya pelatihan karyawan akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja diperusahaan PT. Mukti Mandiri Lestari. Handoko (Poluakan et al., 2017) pelatihan dasar dan pendidikan biasanya diperlukan oleh pegawai baru, dan mereka mempunyai system pendidikan dari organisasi lain sehingga memiliki kemampuan dan pengalaman tertentu. Marihot (Poluakan et al., 2017) pelatihan ialah bentuk rencana organisasi yang untuk memajukan keahlian kompetensi dan kepandaian pegawai. Penulis menyimpulkan pelatihan didalam suatu organisasi atau perusahaan itu penting agar tahu sejauh mana keahlian pegawai tersebut, jika pegawai merasa kurang dengan keahlian yang dimilikinya perlu adanya pengembangan pelatihan agar bias bekerja dengan maksimal. Dan setiap pegawai mempunyai keahlian yang berbeda-beda. Penelitian ini dilakukan oleh Billy Christovel Poluakan, dkk dalam jurnal EMBA, Vol.5, No.2 juni 2017, hal 388-398, ISSN 2303-1174 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestai Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut.

Werner, Desimone (Haryono et al., 2020) Pelatihan tidak hanya untuk mengembangkan saja tetapi untuk membantu sebuah organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia sebaik mungkin untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja

para karyawan, banyak perusahaan mengadakan pelatihan kerja. Biasanya pelatihan dilakukan sebelum memulai kerja atau pada saat awal masuk kerja. Penelitian ini dilakukan oleh Siswoyo Haryono, dkk dalam Jurnal Management Science Letters 10 (2020) 2107-2112 yang berjudul a “*The Effect Of Training And Job Promotion On Work Motivation And Its Implications On Job Performance: Evidence From Indonesia*”

Seseorang jika stress akan mengalami tekanan yang sangat hebat dan gangguan mental yang akan berpengaruh kepada prestasi kerja sehingga akan mengalami stress jika melakukan pekerjaan secara berlebihan dan kurangnya istirahat. Jika pegawai mengalami stress kinerja pegawai akan menurun dan mempengaruhi pegawai di perusahaan PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang. Bekerja berlebihan juga akan berpengaruh ke kesehatan pegawai tersebut alangkah baiknya bekerja dengan sewajarnya dan tidak berlebihan. Lingkungan dan siklus pertemanan diperusahaan pun bisa memicu terjadinya stres kerja misalnya jika sesama karyawan tidak memiliki hubungan petemanan dengan baik pastinya akan berpengaruh kepada pekerjaannya dan menurunnya prestasi yang ia miliki.

Stres kerja menjadi permasalahan serius dan sering terjadi kepada karyawan terhadap pekerjaan ditempatnya bekerja. Perusahaan perlu memahami stress yang dialami seluruh karyawannya dan paham bagaimana cara mengantisipasinya. Salah satu contoh stress kerja ialah beban kerja yang sangat banyak dan menumpuk terlebih tugas yang diberikan atasan berlipat-lipat. Hasibuan (Sunarsi, 2019) mengemukakan stres ialah dimana kondisi keadaan seseorang yang terpengaruh oleh emosi. Kondisi dan cara berpikirnya juga akan mengalami stres dan gugup yang mengakibatkan kekhawatiran yang berlebih. Sedangkan Mangkunegara (Sunarsi, 2019) karyawan yang tertekan dalam menjalankan pekerjaannya akan mengalami stress kerja. Dampak dari stress kerja ialah gelisah, tidak nyaman dengan orang lain, susah tidur dan emosi yang berlebihan. Penulis menyimpulkan pegawai jika sedang merasa stress akan mempengaruhi mental dan fisiknya, yang akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja dan menurunnya dalam memproduksi yang ada

diperusahaan PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang dalam melakukan pekerjaannya. Dan sebaiknya atasan memberikan pekerjaan kepada bawahannya sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan oleh Denok Sunarsi dalam jurnal Ilmiah Manajemen Fotkamma, Vol. 1, No. 2, Februari 2018 ISSN (frint) 2598-9545 ISSN (online) 2599-171X yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Catur Putra Jaya Kota Depok Jawa barat”.

Dalam meningkatkan prestasi kerja perlu adanya kemampuan kerja, kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai yaitu mampu bekerja dengan maksimal agar tidak terjadinya penurunan di PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang. Dan mampu bekerja dibagian manapun, harus mempunyai kelebihan dipekerjaan lain juga agar nantinya jika pegawai dipindah tugaskan bisa menguasai pekerjaan, kemampuan kerja akan menurun jika karyawan memiliki kemampuan yang rendah dan kurangnya potensi pada dirinya sendiri.

Kemampuan seseorang sangat penting karena bila seseorang tidak mempunyai kemampuan dalam bekerja pekerjaan kita pun akan berantakan dan tidak akan berhasil untuk mencapai tujuan perusahaan yang akan mengakibatkan stress dalam bekerja. Kemampuan seseorang bisa diasah yaitu dengan belajar dan memahaminya sehingga kemampuan kita akan bertambah sedikit demi sedikit. Robbins (Suhendar, 2016) mengutarakan daya serap seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dan berbagai macam tugas. Amini (Suhendar, 2016) menyatakan suatu keadaan seseorang dimana siap menghadapi situasi dan kondisi apapun dalam bekerja, dan harus menerima resiko apapun. Penulis menyimpulkan kemampuan pegawai sangat diperhitungkan dalam dunia kerja, kemampuan sangat penting bagi pekerja karna dengan kemampuan jabatan kita bisa naik atau lebih tinggi dan bisa mendapatkan prestasi kerja dari perusahaan. Hasil penelitian yang diteliti oleh Hendra Wijayanto, Suhendar dalam jurnal *IJPA-THE Indonesian Jurnal Of Public Administration*, Vol. 2, No. 2, November 2016 ISSN 2460-0369 yang

berjudul “Pengaruh Kemampuan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dikantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara”.

Perusahaan dianggap sukses apabila dapat mensejahterakan para karyawannya. Pencapaian tersebut tentu harus dicapai dengan memperhatikan pelatihan, stress kerja dan kemampuan kerja yang menjadi faktor keberhasilan perusahaan.

Tabel 1.1
Hasil Prestasi Kerja Karyawan PT. Mukti Mandiri Lestari

Tahun 2019			Tahun 2020	
Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
P1	15	21,43	10	14,29
P2	12	17,14	11	15,71
P3	20	28,57	19	27,14
P4	13	18,57	16	22,86
P5	10	14,29	14	20
Total	70	100	70	100

Sumber : PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang menunjukkan adanya penurunan dalam dua tahun terakhir, artinya hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada

penurunan indeks nilai prestasi kerja karyawan untuk kategori istimewa pada tahun 2019 ada 15 orang karyawan yang mampu mencapai kriteria istimewa, sedangkan pada tahun 2020 hanya ada 10 orang yang mencapai kriteria istimewa.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Training*, *Work Stress*, Dan *Work Ability* Terhadap *Work Performance* PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang ”**.

1.2 Rumusan Masalah

prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan suatu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan upaya dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja PT Mukti Mandiri Lestari faktor yang dapat dilihat dari pembahasan tersebut adalah *training* (X1), *work stress* (X2), *work ability* (X3) sebagai variabel bebas, dan *Work Performance* (Y) sebagai variabel terikat..

Bedasarkan hal tersebut dapat di rumuskan sebagai berikut

1. Apakah *Training* berpengaruh terhadap *Work Performance* PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang?
2. Apakah *Work Stress* berpengaruh terhadap *Work Performance* PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang?
3. Apakah *Work Ability* berpengaruh terhadap *Work Performance* PT. Mukti Mandiri Lestari Cikarang?

1.3 Tujuan Masalah

Sesuai permasalahan yang dikemukakan diatas maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Training* terhadap *Work Performance* pada PT. Mukti mandiri Lestari Cikarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Stress* terhadap *Work Performance* pada PT. Mukti Maniri Lestari Cikarang.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Ability* terhadap *Work Performance* pada PT. Mukti Mandiri Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat membawa wawasan yang berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan, dan sebagai bahan referensi dalam memperluas wawasan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan *Work Performance* pada PT. Mukti Mandiri Lestari.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan agar hasil penelitian dalam karya ilmiah ini bisa bermanfaat bagi para pembaca khususnya mahasiswa yang sedang melakukan penelitian di bidang Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi yang akan dilakukan peneliti berdasarkan pada aturan sistematika yang sudah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB 1: PENDAHULUAN

Dimana pada bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dimana pada bab ini diuraikan tentang teori-teori *Training*, *Work Stress*, *Work Ability* dan *Work Performance* yang menjadi landasan dalam penelitian disertakan penelitian terdahulu yang relevan yang berisi jurnal-jurnal penelitian yang sudah dilakukan dan hipotesis penelitian beserta jurnal pendukung dari setiap hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dimana pada bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data penelitian, kerangka konsep, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum obyek penelitian, dimana pada bab ini menjelaskan tentang obyek penelitian yang meliputi visi, misi, target, sasaran, selanjutnya menjelaskan tentang struktur organisasi.

BAB V: PENUTUP

Dimana pada bab ini menjelaskan tentang hasil analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, dan uji hipotesis, dijelaskan pula interpretasi data/pembahasan.

