BAB I

PENDAHULUAN

1.7 Latar Belakang Penelitian

Di negara kita terlihat adanya perkembangan dan pertumbuhan yang sangat pesat khususnya pada bidang ekonomi. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya perusahaan yang didirikan, baik perusahaan kecil maupun besar yang menyebabkan persaingan antara satu perusahaan dan perusahaan lainnya. Dalam hubungan manusia sebagai tenaga kerja untuk menghadapi persaingan antara satu perusahaan dengan yang lainnya maka di butuhkan faktor produksi seperti tenaga kerja modal dan skill.

Jadi pada hakikatnya bahwa kegiatan apapun bentuknya sangat mengandalkan manusia dan faktor produksi tenaga kerja itu sendiri. Walaupun setiap kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan merupakan kewajibannya, namun untuk mendapatkan yang lebih baik, tenaga kerja perlu diberikan pendidikan dan pelatihan. Karyawan sebagai *asset* (kekayaan) bagi perusahaan harus senantiasa dipelihara dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi bagi kelanjutan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu dalam mengelola karyawan perlu memperhatikan aspek-aspek penting yang dimiliki karyawan, antara lain keterampilan dan keahlian, Ilmu Pengetahuan, wawasan yang luas, serta sikap mental tinggi dan semuanya itu harus dapat dikelola dengan baik melalui suatu program pengembangan karyawan diantaranya dengan melaksanakan pelatihan.

Adapun tujuan utama dari pelatihan menurut James yang dikutip oleh Atmodiwirio dalam buku Manajemen Pelatihan (2002:37) adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari sutu perusahaan yang meliputi tenaga kerja, modal dan tempat usaha yang akan menghasilkan barang atau jasa yang berguna bagi masyarakat, dan bagi perusahaan itu sendiri untuk dapat mengatasi persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis.

Dengan adanya pendidikan atau pelatihan tenaga kerja akan menjadi lebih mudah melaksanakan tugasnya. Adanya pelatihan dan pendidikan, menjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, orang-orang yang terlatih atau terdidik dapat mempergunakan pikirannya secara kritis, disamping hal tersebut latihan membantu stabilitas tenaga kerja dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama. Bila tenaga kerja dilatih untuk merealisasikan pekerjaannya maka hal itu akan memperbaiki cara kerja dan moralnya.

Para tenaga kerja akan berkembang cepat dan lebih baik secara efisien, bila mereka sebelum bekerja menerima latihan dahulu dibawah pengawasan instruktur ahli. Para tenaga kerja harus di didik secara sistematis agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tidak menjadi soal betapa teliti mereka diseleksi, dan betapa banyak bakat yang mereka miliki dalam pekerjaannya, latihan secara sistematis adalah perlu jika mereka menginginkan hasil yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu jika perusahaan ingin mencapai tujuan yang di inginkan, maka perlu peningkatan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja melalui pemberian suatu proses yaitu dengan memberikan pelatihan yang sesuai.

Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit, tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena memberi manfaat yang besar baik bagi perusahaan atau pegawai perusahaan. Manfaat bagi perusahaan mempunyai tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan siap melaksanakan pekerjaannya dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuan dengan lebih mudah. Seperti yang dikemukakan oleh Nasution, dalam bukunya Manajemen Personalia (2000:71)

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk adalah salah satu BUMN yang menyediakan berbagai fasilitas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam sektor telekomunikasi. Sektor ini memiliki peluang yang sangat besar untuk berkembang. Hal ini didukung oleh perkembangan hidup manusia yang senantiasa berubah seiring dengan kemajuan teknologi, membutuhkan karyawan yang mempunyai keterampilan dan keahlian di bidangnya, melatih kebiasaan kognitif umumnya lebih mudah dibandingkan melatih kecerdasan emosi, melatih karyawan mengoperasikan suatu program atau aplikasi, menghafal daftar dan sederetan angka adalah salah satu kebiasaan kognitif yang berasal dari otak kiri. Tetapi pelatihan yang membuat orang menjadi konsisten, bersikap jujur, memiliki prinsip, mempunyai visi, memiliki kepercayaan diri, bersikap adil, bijaksana, atau kreatif, adalah contoh kecerdasan emosi yang seharusnya juga dilatih dan dibentuk. Dengan adanya Teknik pelatihan Esq diharapkan para karyawan dapat melatih kecerdasan emosi dan spiritualnya.

Adapun pelatihan yang dilakukan bukan hanya untuk karyawan lama saja tetapi karyawan baru pun memerlukan pelatihan agar mereka lebih meningkatkan prestasi kerja mereka, sehingga para karyawan lama atau baru tidak merasa di beda-bedakan dan mereka akan merasa diperhatikan keberadaannya dan semua itu akan menimbulkan loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Mellihat pentingnya peranan program Teknik pelatihan Esq bagi tenaga kerja,Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka perusahaan harus mampu memelihara dan mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja disertai kemampuan yang terus berkembang pada diri karyawan. Salah satu caranya adalah melalui Teknik pelatihan Esq yang diperlukan karyawan yang

menjadikan mereka tenaga kerja yang berkualitas, berprestasi, sinergi dan unggul, atas dasar pertimbangan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk kemudian disusun dalam bentuk skripsi dengan judul : **"Pengaruh Teknik pelatihan Esq Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk."**

1.8 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan di atas, maka permasalahan yang di identifikasikan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan Teknik pelatihan Esq yang dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.
3. bagaimana pengaruh pelaksanaan program Teknik pelatihan Esq terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Tbk.

1.9 Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini dalam rangka penyusunan skripsi, sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang sarjana pada fakultas Ekonomi Jurusan Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. mengetahui persepsi karyawan terhadap Teknik pelatihan Esq yang akan dilaksanakan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.
2. mengetahui prestasi kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.
3. mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan Teknik pelatihan Esq terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.

1.10 Manfaat Penelitian

A. Kontribusi Praktis

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membahas bagaimana Teknik pelatihan Esq yang telah dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan

prestasi kerja karyawan.Dengan adanya pelatihan ini apakah kinerja dari karyawan dapat meningkat dan menghasilkan Prestasi kerja yang di inginkan oleh perusahaan, Penelitian ini memberikan informasi terhadap perusahaan dan masukan untuk perusahaan apabila Teknik pelatihan Esq yang telah dilakukan oleh karyawan dapat menimbulkan perubahan yang signifikan dalam bekerja baik secara perorangan ataupun kelompok,yang pada akhirnya menimbulkan 'prestasi kerja bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan ini. Sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan, apakah Teknik pelatihan Esq dapat dilakukan secara berkesinambungan bagi karyawan lain yang belum pernah mengikutinya,

B.Kontribusi Teoritis

Efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan sangat tergantung pada karyawan yang dimilikinya. Memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung pencapaian efisiensi dan efektifitas setiap bagian, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh. Menurut Cenzo dan. Robbin (Human resources Management 1996, hal. 237) *"Training is a learning experince in that it seeks a relatively permanent change in an individual that will improve the ability to perform on the job. We tipically say training can involve the changing of skills, knowledge, attitudes, or behaviour. It may mean changing what employees know, how they work, their attitudes toward their work, on their interaction with their coworkers or supervisor*

1.5 Definisi Variabel-variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Variabel X) yaitu Teknik pelatihan Esq sedangkan variabel tidak bebas (Variabel Y) adalah prestasi kerja.

a. pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta sikap karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, supaya tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

1.6 Outline

Pada penelitian ini akan membahas tentang pengaruh proses Teknik pelatihan Esq terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi TbK. Untuk BAB I Pendahuluan adalah pembahasan mengenai 1.1 latar belakang dari penelitian ini tentang situasi dan kondisi yang sedang terjadi dan beberapa pernyataan menurut para ahli. Juga terdapat 1.2 Identifikasi Masalah dimana akan membahas tentang permasalahan pelatihan dan prestasi kerja karyawan dan pengaruh Teknik pelatihan Esq terhadap prestasi kerja karyawan.

Pada BAB II Tinjauan Pustaka yang akan membahas tentang satu persatu dari judul penelitian yang terdapat 2 variable yaitu Teknik pelatihan Esq dan Prestasi kerja, mengenai pengertian dari masing-masing variable, tujuan mengapa Teknik pelatihan Esq dilakukan, teori-teori tentang pelatihan dan prestasi kerja, dan juga menjelaskan tentang pengaruh Teknik pelatihan Esq terhadap prestasi kerja. Pada BAB III Objek dan Metode Penelitian yang membahas sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, deskripsi jabatan. perusahaan. Pada BAB IV hasil Penelitian dan Pembahasan mengenai gambaran umum responden, Pelaksanaan Teknik pelatihan Esq pada PT. Telekomunikasi TbK, tanggapan responden karyawan mengenai Teknik pelatihan Esq pada PT Telekomunikasi Tbk, tanggapan responden karyawan mengenai prestasi kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Tbk. Pada BAB V kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.