

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah Negara yang berkembang, perkembangan Indonesia tidaklah dicapai dengan begitu saja, akan tetapi suatu Negara dapat berkembang dikarenakan peran dari seluruh masyarakat dengan melibatkan diri pada organisasi-organisasi yang ada didalam Negara tersebut, yang pada akhirnya kontribusi dari setiap organisasi itu dapat memberikan perkembangan yang positif kepada bangsa Indonesia kearah yang lebih baik lagi.

Setiap organisasi baik dari pihak pemerintah ataupun luar pemerintahan harus mempunyai tujuan yang menjadi dasar bagi pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang sedang dan akan dilaksanakan. Pelaksanaan kegiatan inipun tentulah ada yang menjalankannya dan mengoperasikannya yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai buruh, Karyawan, pekerja, pegawai, yang pada hakekatnya merupakan asset dalam organisasi. Mukhyi dan Hudiyanto (1995 : 6) mengemukakan “Sumber daya manusia atau personalia adalah tenaga kerja, buruh atau pegawai yang mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Sumber Daya Manusia merupakan faktor mutlak yang diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan atau usaha sosial lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dari setiap organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dimanajemen dengan sebaik-baiknya, baik itu dari

dalam diri karyawan ataupun dari lingkungan kerja yang ada agar pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu akan semakin baik.

Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan, apabila perusahaan tidak mengikutsertakan sumber daya manusia. Perusahaan memerlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, karena manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai perilaku, kelebihan dan keinginan juga akal pikiran yang berbeda-beda sedangkan perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Hal inipun dapat dicapai apabila setiap karyawan memiliki keterampilan dan memiliki pengetahuan yang memadai. Kedua hal inilah akan menghambat pencapaian prestasi kerja yang memuaskan.

Prestasi kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari setiap perusahaan. Rendahnya prestasi kerja karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan tentu berpengaruh terhadap perkembangan usaha itu tersebut. Perusahaan kecil maupun perusahaan besar untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas atau berprestasi. Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting artinya bagi suatu organisasi, sebab prestasi kerja mencerminkan hasil yang telah dicapai oleh karyawan selama bekerja pada organisasi tersebut. Dalam lingkup yang lebih luas, *Jewell* (dalam *Phalestie* 1990:76) menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan

pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya, dengan prestasi kerja yang baik akan tercapai tujuan organisasi dan sebaliknya jika masih rendahnya prestasi kerja karyawan maka organisasi belum dapat mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

Sedangkan Hasibuan (2001:94) mengungkapkan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan’.

Perhatian akan pentingnya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dewasa ini dirasakan semakin mendesak, dimana kemampuan sumber daya manusia akan menjadi penentu daya saing serta tulang punggung bagi kesinambungan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Oleh karena itu, pimpinan biasanya mengambil langkah-langkah di dalam pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan atau disebut dengan DIKLAT diberikan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kemampuan di dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari karyawan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Notoatmodji (2003:28) “Pendidikan dan Pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan

kepribadian masyarakat”. Dan menurut Subagyo (1995:40) “Pendidikan dan Pelatihan adalah aktivitas yang meliputi usaha memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada para karyawan dengan maksud agar pelaksanaan tugas lebih efektif. Pendidikan dan Pelatihan bagi sebuah organisasi atau perusahaan merupakan suatu aspek yang penting dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang terlibat didalamnya. Prestasi kerja yang baik adalah sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya, walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Menurut Gibson, *at all* (dalam srimulyo, 1999:39) ada beberapa hal yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: Sumber Daya, kepemimpinan, imbalan, sikap, kepribadian, dan motivasi

Sedangkan Martoyo (2000:26) mengungkapkan Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi, pendidikan dan pelatihan, serta kepemimpinan. Bukan hanya motivasi ataupun kepemimpinan yang menjadi faktor yang berpengaruh terhadap prestasi, tetapi pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) juga menjadi hal yang sangat penting adanya untuk peningkatan prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Pendidikan dan pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Handoko (1994:252)

mengemukakan faktor lainnya yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah tingkat pendidikan dan pelatihan yang terarah dengan baik yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi tersebut.

Pendidikan dan pelatihan(DIKLAT) yang diberikan kepada karyawan diharapkan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi seperti :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja.
- b. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- c. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia.
- d. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- e. Membantu karyawan dalam peningkatan pengembangan pribadi mereka.

Diklat diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan lebih efisien. Sebab dengan adanya diklat tersebut diusahakan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan. Dalam diklat tersebut, ada beberapa sasaran utama yang dicapai, dimana dengan tercapainya sasaran tersebut kemungkinan sasaran lain dapat dicapai pula.

PT. Hasjrat Abadi pada mulanya hanya bergerak pada barang kebutuhan masyarakat sehari-hari. Kemudian dalam waktu yang singkat perusahaan ini pun telah mengalami suatu kemajuan yang pesat dan usahanya mulai diperluas dengan memasukkan barang-barang merk Toyota dan sepeda motor merk Yamaha.

Kenyataan yang ada pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha cabang Gorontalo karyawan ada yang prestasinya kurang baik, cukup baik serta prestasi

yang memuaskan. Fenomena lain yang dapat dilihat juga berupa masih perlu ditingkatkannya pemahaman masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara cepat dan tepat, kurangnya program-program diklat untuk karyawan dan disamping itu prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pelayanannya yang masih kurang memuaskan pelanggan. Oleh karena itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Masih perlu ditingkatkannya pemahaman masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara cepat dan tepat.
2. Kurangnya program-program pelatihan untuk karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.
3. Prestasi kerja karyawan yang kurang baik dapat dilihat dari tingkat pelayanannya.

1.3 Rumusan Masalah

Setelah mencermati pemaparan latar belakang penulisan, maka yang menjadi inti permasalahan dalam penulisan ini yaitu ada terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok yang diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis :

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan bagi upayanya menciptakan prestasi kerja karyawan yang efektif.

2. Manfaat Teoritis :

Dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja karyawan.