

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka pelaksanaan kegiatan perusahaan akan terhambat.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pimpinan perusahaan harus mempunyai kebijakan untuk para karyawannya. Kebijakan yang diberikan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan. Salah satu kebijakan perusahaan adalah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Hal ini dilakukan tidak hanya pada karyawan tingkat bawah tetapi juga pada karyawan tingkat atas agar semua pekerjaan bisa dilakukan secara efektif dan efisien, tetapi untuk melaksanakan perubahan ke arah yang positif, dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu: manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut.

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang

bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Oleh karena itu, salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga manusia adalah pendidikan dan keterampilan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional.

Pada PT. Pegadaian sangat dibutuhkan karyawan yang profesional yang bisa memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat sehingga perlunya meningkatkan sumber daya manusia dengan dilakukannya diklat bagi karyawan tersebut. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas seorang karyawan, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang di emban dalam organisasi.

Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami karyawan dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Hamalik (2000:10) bahwa Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam

bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi, Maka dari itu salah satu upaya untuk mewujudkan karyawan yang profesional dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Kegiatan Diklat merupakan proses peningkatan kompetensi karyawan agar mampu menghasilkan produktivitas kerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya.

Rosidah (2003 : 175 ) menegaskan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Dan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2005:67).

Untuk menjalankan perusahaan dan untuk melayani kebutuhan masyarakat, maka PT. Pegadaian (Persero) Cab. Gorut terus berusaha untuk mengembangkan diri dan bekerja secara optimal demi mewujudkan sumber daya karyawan yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk peningkatan mutu profesionalisme. Oleh sebab itu peningkatan produktivitas bagi PT. Pegadaian (Persero) Cab. Gorontalo utara lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

Lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Cab. Gorontalo Utara adalah sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa keuangan berbasis gadai, penyediaan kredit mikro dan bisnis emas dimana mempunyai peran penting untuk dapat memberikan yang terbaik bagi masyarakat dalam hal pelayanan publik.

Sebagai salah satu perusahaan yang peranannya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, maka rutinitas kerja yang ada sangat banyak dan cenderung menghabiskan seluruh waktu dan pikiran para karyawan. Untuk itu kemampuan sangat diperlukan dalam mengelola waktu yang ada dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Oleh karena itu apabila tidak diikuti dengan kompetensi kerja yang profesional dan kesungguhan dari setiap pegawai maka produktivitas kerjanya akan menurun.

Sesuai dengan fakta yang ditemui di lapangan dalam hal peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu Masih rendahnya kompetensi karyawan yang meliputi pendidikan formal maupun non-formal sedangkan Pendidikan formal dan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding dengan karyawan yang berpendidikan rendah.

Masih ada karyawan yang kurang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tersebut tidak efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu perlunya pemberian pelatihan bagi setiap karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Masih rendahnya sumber daya karyawan dilihat dari segi keterampilan dan cara berpikir karyawan yang belum sesuai. Hal ini dapat menciptakan output yang kurang berkualitas dan dapat menghambat tugas dan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Sedangkan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Gorontalo Utara dihadapkan pada upaya memaksimalkan sumber daya yang ada guna memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan.

Adanya fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Diklat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Gorontalo Utara”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Masih rendahnya kompetensi karyawan yang meliputi pendidikan formal maupun non-formal
2. Masih ada karyawan yang kurang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tersebut tidak efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Masih rendahnya sumber daya karyawan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar Pengaruh Diklat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Gorontalo Utara?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Diklat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Gorontalo Utara?

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu :

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan perbandingan antara teori Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang diklat dan produktivitas kerja yang di dapat dengan keadaan yang terjadi dilapangan apakah sinergi atau sama dengan keadaan yang sebenarnya.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, dalam hal ini PT. Pegadaian (Persero) Cabang Gorontalo Utara, untuk melakukan perbaikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memberikan masukan bagi pimpinan dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Gorontalo Utara.