

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, kinerja menjadi perhatian khusus dalam suatu Organisasi Baik organisasi publik maupun organisasi swasta lainnya. Kinerja merupakan masalah aktual yang patut di kaji dan di tingkatkan. Peningkatan kinerja di arahkan pada pemanfaatan dan pencerminan prinsip efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efisiensi mana kala apa yang di lakukan mempertimbangkan aspek biaya, sasaran prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin . sedangkan dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar - benar tepat sasaran atau tujuan yang di inginkan.

Kinerja merupakan pendayagunaan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kinerja di bandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia , dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyesuaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan Sumber Daya Manusia secara minimal. Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, dalam suatu organisasi antara lain : kualitas Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal.

Tetapi pengendalian utama berada pada unsur manusia. Kualitas Sumber Daya manusia perlu terus ditingkatkan utamanya bagi para karyawan sebagai pelayan publik. Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia menduduki posisi penting. Kualitas Sumber Daya Manusia menyangkut peningkatan pendidikan. Pemeliharaan kesehatan dan pemenuhan kebutuhan hidup untuk bekerja dengan konsentrasi penuh.

Secara teoritik banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi baik sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal. Seperti Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), seperti lokakarya, seminar, dan *In House Training*. Selain itu hal yang perlu diperhitungkan pula adalah lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi yang khususnya lingkungan internal organisasi tidak dapat dilepaskan dengan budaya masyarakat setempat. Artinya karyawan yang bekerja di dalam organisasi itu dibentuk dan beraktivitas dalam lingkup budaya setempat.

Kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong pratama cabang Gorontalo masih rendah seperti sering kali lalai dalam tugas yang diberikan serta kurangnya keterampilan khusus yang dimiliki karyawan seperti masih kurangnya pengalaman yang dimiliki karyawan. pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kurang berorientasi pada tujuan dan belum sesuai prosedur yaitu kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Tanggung jawab yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan masih rendah hal ini disebabkan rekrutmen tidak memiliki pendekatan menarik dalam mencari tenaga kerja berdasarkan kemampuan atau keahlian yang dimiliki para karyawan, serta kemampuan karyawan dalam melayani karyawan masih rendah seperti kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen disamping itu pula ada sebagian karyawan yang belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan sehingga kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab serta kemampuan melayani pelanggan masih rendah.

Dengan memperhatikan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul sebagai berikut “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kurang berorientasi pada tujuan dan belum sesuai prosedur.
2. Kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
3. Rekrutmen tidak memiliki pendekatan yang menarik dalam mencari tenaga kerja berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki para karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas dari rumusan masalah adalah “Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas. Maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prtama Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam hal kedisiplinan kerja.

2. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan kiranya dapat menjadi masukan atau rekomendasi bagi pemimpin PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Gorontalo yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja karyawan.