

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemikiran

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada upaya perusahaan tersebut bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan lain baik di dalam negara maupun di peringkat global dalam bidang yang menjadi *core business*nya. Banyaknya perusahaan besar dan kecil berguguran tidak lepas dari sejarah suram pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dengan cara kurang baik, padahal memiliki sumber daya alam yang berlimpah. Untuk mewujudkan perusahaan yang sukses dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang cakap, berkualitas, dan profesional. Prestasi suatu perusahaan, sudah pasti tidak melebihi prestasi karyawannya. Makanya sumber daya manusia adalah aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya suatu perusahaan tersebut. Masalah SDM terkadang memang kerap dilupakan (dilalaikan) atau dianggap sepele oleh para pemimpin perusahaan. Dampak pengabaian tersebut sangatlah luar biasa, sebagaimana kita rasakan sendiri saat krisis melanda.

Suatu pelatihan tentu sangat mendorong prestasi kerja para pegawai, kadang kala kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan, menyebabkan perlunya

perusahaan menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan. Dengan adanya pelatihan ini, tentu peningkatan prestasi kerja dapat meningkat sehingga keuntungan perusahaan bisa memperoleh hasil yang maksimal.

Pelatihan (*training*) karyawan mungkin bisa menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja. Karena dengan memberikan pelatihan, para karyawan dapat dipilih berdasarkan kemampuan dan karakteristik sehingga dapat membentuk lingkungan kerja yang terbilang nyaman. Mungkin sekali lagi peran pemimpin benar-benar sangat diperlukan. Tentu hal ini sangat begitu pasti berhubung dalam memberikan pelatihan pemimpin harus cermat untuk memilih atau menyeleksi setiap karyawan yang akan dipekerjakan untuk meningkatkan kualitas disetiap lini perusahaan entah itu soal pengaruh prestasi, lingkungan kerja, maupun tingkatan keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Umumnya suatu perusahaan melakukan usaha untuk menciptakan sesuatu adalah suatu organisasi di mana orang-orang bergabung untuk melakukan kegiatan belajar yang terus-menerus.

Menurut *Rivai dan Sagala* (2009:211) Pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki

era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad millennium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Apabila karyawan telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di masa mendatang. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan tersebut untuk mengemban tanggung jawabnya di masa mendatang

Walaupun pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang kariernya dan dapat membantu peningkatan kariernya di masa mendatang.

Menurut *Rivai dan Sagala* (2004:226) mengatakan bahwa pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Oleh karenanya Pelatihan dirasa makin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya didalam suatu organisasi. Pendidikan yang baik dapat membawa peserta kearah perubahan sikap. Untuk itu pelatihan sangat berguna untuk menunjang kinerja karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama.

Terlalu banyaknya karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya karena adanya keterbatasan kemampuan dan keahliannya yang berdampak pula pada ketidaknyamanan karyawan satu sama lain. Seperti yang terjadi pada Dinas Pariwisata Gorontalo yang kinerja para pegawainya kurang efektif sehingga terlihat terlalu santai. Kurangnya kemampuan dan buruknya tingkah laku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, menyebabkan tidak ada keharmonisan pegawai satu sama lain dalam kerja sama tim. Hal ini berdampak pada kesuksesan suatu instansi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang membahas tentang "*Pengaruh Pelatihan terhadap peningkatan Prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Gorontalo*".

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan yang kurang efektif
2. Hubungan karyawan yang tidak harmonis sehingga kurangnya kerja sama tim yang baik.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:
“Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Gorontalo”

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara Teoritis

Sebagai bekal bagi penulis untuk menambah khasanah keilmuan pengetahuan dan pengalaman secara langsung serta

menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Bisa juga sebagai referensi/acuan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat secara Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Gorontalo dalam rangka pengambilan keputusan terutama dalam bidang personalia dan juga dapat mengetahui tingkah laku dan kemampuan dari karyawan serta faktor – faktor yang dapat memicu prestasi kerja karyawan dengan cara memperhatikan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja.