

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dan strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005: 68).

Proses penilaian kinerja karyawan ini dibuat oleh manajer dalam rangka evaluasi kerja bagi seluruh karyawan. Jenjang karir, dengan adanya program jenjang karir maka setiap karyawan akan berusaha dan berlomba-lomba memberikan kinerja terbaiknya agar dapat dipromosikan untuk menempati kedudukan yang lebih tinggi. Reward untuk karyawan berprestasi, reward atau penghargaan biasanya diberikan kepada karyawan yang melakukan penjualan produk melampaui target yang diharapkan.

Fokus penelitian yakni pada PT Adira Finance Kota Gorontalo. PT Adira Finance Kota Gorontalo adalah salah satu perusahaan pembiayaan di Kota Gorontalo, agar dapat bersaing dengan makin banyaknya pembiayaan yang ada, PT Adira Finance Kota Gorontalo harus memperbaiki kinerja perusahaannya untuk meningkatkan volume penjualan. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), akan tetapi sedikit permasalahan yang timbul pada kinerja perusahaan tersebut, dimana perusahaan membatasi ruang gerak atau kebebasan karyawan dalam mengadakan penjualan barang seperti karyawan yang tidak memiliki kendaraan pribadi (motor) untuk menjangkau konsumen dan khususnya di PT Adira Finance Kota Gorontalo masih banyak karyawan yang kurang cakap dan terampil karena latar belakang pendidikan karyawan tersebut dan belum memiliki pengalaman kerja.

Seiring dengan berkembangnya perusahaan seringkali hanya memikirkan kualitas semata tanpa memberikan apresiasi atas kinerja karyawan, sehingga perusahaan kurang memperhatikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh karyawan tersebut. PT Adira Finance Kota Gorontalo dituntut untuk mencapai target, akan tetapi masih ada masalah yang sering terjadi ditempat kerja dengan karyawan yang gagal untuk memberikan kinerja yang diharapkan, dan mungkin juga berulang kali. Hal ini bisa menjadi masalah besar, karena jika satu orang tidak mencapai target, maka akan mempengaruhi juga anggota tim lain.

Kinerja karyawan pada Kota Gorontalo dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan itu sendiri. Dimana menurut Sudarmanto (2009:11-12) mengemukakan 6 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketetapan waktu, Efektifitas biaya, Kebutuhan akan supervise dan pengaruh hubungan personal. Dari 6 indikator tersebut terdapat berbagai masalah, seperti pada kualitas dimana kualitas kerja karyawan dirasakan masih kurang maksimal terutama dalam hal pelayanan.

Permasalahan selanjutnya yakni pada aspek kuantitas dimana karyawan tidak mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik dalam hal penjualan maupun kemampuan dalam penagihan kepada debitur. Hal tersebut dapat dilihat dari keadaan dimana biasanya pada setiap akhir bulan karyawan bekerja lembur atau sampai diluar jam kantor. Selain agenda tutup buku atau closing, biasanya saat itu

juga dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda dalam sebulan bekerja

Disamping itu pula, suatu pekerjaan dikatakan berhasil dapat dilihat dari segi efektivitas penggunaan biaya pekerjaan (*cost effectiveness*). Dalam hal ini penggunaan segala sumber perusahaan seperti manusia, dana teknologi dan material lainnya secara maksimal untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Berkaitan dengan hal tersebut, PT Adira Finance Kota Gorontalo dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari belum memaksimalkan seluruh potensi sumber daya perusahaan yang ada seperti profesionalitas karyawan sehingga hasil output yang dicapai pun belum maksimal.

Adanya kinerja yang kurang optimal tentunya diakibatkan oleh adanya program pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan. Melalui pelaksanaan program tersebut PT Adira Finance Kota Gorontalo mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan otomatis pelayanan terhadap konsumen juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memberikan keuntungan bagi ekonomi dan terutama meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap PT Adira Finance Kota Gorontalo. Sehingga krusialnya peran pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi peningkatan kinerja karyawan

Pendidikan dan pelatihan yang disingkat DIKLAT terdiri dari dua kata yang mempunyai dua makna kemudian digabungkan menjadi satu

yang diharapkan memiliki arti tertentu. Sakri (dalam Harsono, 2010:66), mengatakan bahwa Diklat (pendidikan dan pelatihan) pegawai adalah upaya-upaya yang dilakukan bagi pegawai untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. kemudian dalam peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 pasal 1 ayat 1 dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai.

Diklat terdiri dari 2 unsur yakni pendidikan dan pelatihan. Permasalahan mengenai pendidikan bagi karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan karyawan PT Adira Finance Kota Gorontalo, mulai dari SMA sebanyak 27 orang, SMK sebanyak 13 orang, D3 sebanyak 16 orang dan S1 sebanyak 27 orang, dengan keseluruhan jumlahnya 83 karyawan. Adapun PT Adira Finance Kota Gorontalo melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya, antara lain Kriteria Karyawan, yang merupakan langkah awal dalam perekrutan karyawan baru yang akan berkerja di PT Adira Finance Kota Gorontalo.

Masalah yang diamati terkait dengan pelatihan yakni pelatihan karyawan juga jarang dilakukan oleh perusahaan PT Adira Finance Kota Gorontalo sehingga banyak karyawan yang belum mampu untuk mencapai target dan berbagai aspek kinerja yang baik. Pemberdayaan

karyawan juga tidak dilakukan dengan maksimal sebab PT Adira Finance Kota Gorontalo lebih banyak mencari karyawan baru pada bagian sales jika tidak mampu untuk menapai target tertentu kemudian diganti lagi dengan pegawai baru. Sehingga banyaknya angka resign dari karyawan pada perusahaan PT Adira Finance Kota Gorontalo.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Finance Kota Gorontalo

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum optimal dimana karyawan kurang cakap/terampil dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan
2. Adanya karyawan yang tidak mencapai target. Kemudian hubungan personal karyawan yang kurang kondusif
3. Adanya jenjang pendidikan yang belum sesuai dengan posisi karyawan sehingga kinerja belum begitu optimal
4. Pelatihan yakni pelatihan karyawan juga jarang dilakukan oleh perusahaan PT Adira Finance Kota Gorontalo sehingga banyak karyawan yang belum mampu untuk mencapai target dan berbagai aspek kinerja yang baik

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pendidikan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance Kota Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance Kota Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance Kota Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.
 - b. Dapat dijadikan kajian selanjutnya bagi penelitian yang menaruh perhatian yang sama yaitu mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja karyawan.