

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di perusahaan ataupun instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten di setiap bidangnya. Karena, sumber daya manusia itu yang akan menentukan serta mempengaruhi performa perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, perlu adanya suatu program pelatihan yang perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas serta kompetitif.

Menurut Samsudin (2019:21) sumberdaya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasi sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan bisnis dikelola oleh orang-orang secara kolektif. Tanpa ada orang-orang yang memiliki komitmen maka organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan.

Peningkatan kinerja sangatlah penting di setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan supaya lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan baik di tingkat nasional maupun internasional. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai

pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan maupun instansi pemerintahan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja organisasi, berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun organisasi. Oleh karena itu, para karyawan harus dapat beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya metode kerja baru disuatu perusahaan maupun instansi pemerintahan guna mengikuti perubahan-perubahan yang muncul begitu pesat.

Menurut Ibrahim (2019:83) kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggeni (2018:606) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng”, hasil analisisnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti dkk., (2016:613) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Ardy Aktuarial Jakarta”, hasil yang didapat menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Shu dan Wardayani (2019:25) dengan judul penelitian

“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan”, hasil analisisnya menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t), secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Front of House pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. Berdasarkan tiga penelitian diatas, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggabungkan kedua variabel yaitu Pelatihan dan Kinerja pegawai. Dari kedua variabel tersebut letak permasalahannya yaitu pada variabel kinerja atau hasil kerja yang telah dicapai. Lokasi penelitian akan dilakukan pada Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Alasan pemilihan lokasi berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada observasi awal, terdapat masalah terkait tentang kinerja pegawai

Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo merupakan salah satu dinas yang turut berpengaruh dan memiliki andil dalam pembangunan ekonomi masyarakat. Sebagian dari perjalanan daerah Gorontalo dalam membangun ekonomi, melalui kebijakan pembangunan dibidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), Industri Kecil Menengah (IKM) dan Perdagangan diselenggarakan oleh Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Pemberdayaan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan merupakan bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kesempatan kerja dan berusaha dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, peranan sektor termasuk industri kecil menengah dan perdagangan didalamnya semakin penting dalam perekonomian daerah, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo masih ada beberapa masalah yang ditemukan yaitu, pegawai masih ada yang terlambat serta masih ada pegawai yang belum mencapai target pekerjaan yang sudah ditetapkan. Selain itu, pegawai baru bergabung juga mengalami kesulitan dalam pekerjaannya sehingga perlu dilakukan program pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa program pelatihan merupakan faktor yang penting, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja Pegawai. Berikut tabel mengenai capaian kinerja pegawai

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Pegawai**

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Tahun 2019
1	Mengelola sampel komoditi	100%	88,39%
2	Fungsional penguji mutu barang	100%	88,39%
3	Menguji mutu barang mahir	100%	87,83%
4	Pengelola laboratorium	100%	88,83%
5	Menguji mutu barang terampil	100%	88,51%

*Sumber: Bagian Administrasi Umum pada Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo Tahun 2019.*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masih ada beberapa selisih yang menimbulkan indikator kinerja belum mencapai target yang sudah ditetapkan. Beberapa penyebab sulitnya target kerja tercapai diantaranya:

1. Kurang disiplin

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan masih ada pegawai yang terlambat sehingga dapat menyebabkan tugas yang diberikan tidak

terselesaikan dengan tepat waktu yang sudah ditentukan. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

## 2. Penyesuaian kerja

Beberapa pegawai kurang memiliki pengalaman kerja hal ini dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan dengan adanya rolling staf pada beberapa bidang kerja. Penyesuaian pekerjaan ini merupakan salah satu penilaian kinerja pegawai yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas baru.

Pada umumnya setiap orang memiliki potensi yang berbeda-beda dan juga dipengaruhi oleh kemampuan ataupun kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Oleh sebab itu, untuk mencapai target yang diinginkan perlu adanya program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitas pegawai sehingga dapat mengerjakan tugasnya dengan optimal, hal ini disebabkan antara program pelatihan dan kemampuan kerja memiliki ikatan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja adalah program pelatihan, karena persaingan semakin ketat dan teknologi yang maju dapat menimbulkan tantangan untuk melakukan perubahan di berbagai aspek dalam pengelolaan instansi pemerintahan. Oleh sebab itu, perusahaan maupun instansi pemerintahan perlu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Hal ini didukung oleh pendapat dari Widodo (2015:83) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya

yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan dan pembelajaran. Selain itu, lebih lanjut menurut Widodo (2015:83) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Pelatihan juga diberikan kepada pegawai baru atau pegawai lama yang akan memperbarui keahliannya menjadi lebih baik lagi sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan masalah di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan antara lain:

1. Masih ada pegawai yang terlambat di hari kerja
2. Beberapa pegawai belum mencapai target pekerjaannya
3. Sebagian pegawai baru belum paham dengan tupoksinya

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang teruraikan di atas maka rumusan masalahnya yaitu seberapa besar pengaruh program pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan di atas maka ditetapkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.
- 2) Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya dengan persepsi lingkungan kerja

##### 2. Manfaat Praktis

###### 1) Peneliti:

Dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang lainnya.

###### 2) Perusahaan maupun Instansi Pemerintahan:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun instansi pemerintahan untuk bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian program pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai ataupun karyawan.