

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan, bila suatu organisasi ingin tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat. Karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja sumber daya manusianya, dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal.

Dalam menghadapi persaingan tersebut, organisasi harus mempersiapkan diri agar tidak menemui berbagai kendala yang dapat menghambat produktifitasnya. Tidak hanya itu, organisasi juga harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari kendala yang semakin kompleks dengan tingkat variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin belum pernah ditemui sebelumnya yang dapat merugikan organisasi. Karena itu, organisasi seringkali mencoba untuk mempersiapkan kualitas manajemen dan kualitas sumber daya manusianya agar menjadi lebih tangguh dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru, memiliki kecakapan yang tinggi, serta memiliki kualitas kerja yang handal.

Simamora (2004:2) menyebutkan bahwa aspek manusia bagi organisasi sangat penting, karena manusia memberikan cetusan kreatif dalam suatu organisasi yang akan membawa kemajuan. Pikiran Simamora tergambar dalam kutipan berikut:

sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, yakni: finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan system, tetapi aset organisasi yang paling penting yang harus diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia, karena manusia memberikan cetusan kreatif dalam organisasi, manusia adalah yang menghasilkan barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk, mengendalikan sumber daya finansial, dan menetapkan strategi serta tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya suatu organisasi. Jika sumber daya manusia lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitas biasanya menjadi sangat terbatas.

Sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala local, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi, memiliki etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusianya.

Menurut Panggabean (2002:41) : “pelatihan adalah suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang.”

Bagi organisasi, pelatihan dilakukan agar dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan bagi karyawan, pelatihan dilakukan agar dapat meningkatkan kinerjanya, karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2003:61) bahwa, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh



seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan, karena karyawan akan merasa adanya perhatian dari pihak organisasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Pentingnya dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat pada lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal, selalu mengalami perubahan yang berkelanjutan.

Kemampuan dalam bekerja seseorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, serta kemampuan sikap. Melalui beberapa indikasi dari kemampuan kerja tersebut dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Robbins (2001:46) kemampuan (*ability*) adalah “suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Kemampuan (*ability*) menurut Hasibuan (2003:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja para pegawai.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa untuk mencapai kinerja yang bagus diperlukan adanya program Diklat untuk meningkatkan kemampuan dari setiap karyawan. Hal ini terjadi pula pada PDAM Kota Malang, tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan adanya program diklat dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja yang mereka miliki. Apabila karyawan hanya mempunyai kemampuan kerja, atau hanya mempunyai kemampuan kerja saja tanpa adanya program diklat, maka karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Hal ini disebabkan antara program diklat dan kemampuan kerja memiliki ikatan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk mengetahui secara lebih mendalam tentang arti pendidikan dan pelatihan, kemampuan serta kinerja pada perusahaan



maka diangkatlah judul: *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Kota Malang)*.

## **B. Rumusan Masalah**

Agar permasalahan tidak meluas serta dapat lebih terarah pada pokok permasalahan, maka dapat dirumuskan permasalahan berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara Metode Diklat ( $X_1$ ) terhadap Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) pada PDAM Kota Malang?
2. Apakah ada pengaruh signifikan antara Materi Diklat ( $X_2$ ) terhadap Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) pada PDAM Kota Malang?
3. Apakah ada pengaruh signifikan antara Metode Diklat ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $X_4$ ) pada PDAM Kota Malang?
4. Apakah ada pengaruh signifikan antara Materi Diklat ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $X_4$ ) pada PDAM Kota Malang?
5. Apakah ada pengaruh signifikan antara Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $X_4$ ) pada PDAM Kota Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh secara signifikan antara Metode Diklat ( $X_1$ ) terhadap Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) pada PDAM Kota Malang.

2. Untuk menjelaskan pengaruh secara signifikan antara Materi Diklat ( $X_2$ ) terhadap Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) pada PDAM Kota Malang.
3. Untuk menjelaskan pengaruh secara signifikan antara Metode Diklat ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $X_4$ ) pada PDAM Kota Malang.
4. Untuk menjelaskan pengaruh secara signifikan antara Materi Diklat ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $X_4$ ) pada PDAM Kota Malang.
5. Untuk menjelaskan pengaruh secara signifikan antara Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $X_4$ ) pada PDAM Kota Malang.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi berbagai aspek, antara lain:

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang SDM yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja yang dapat dijadikan acuan atau salah satu sumber informasi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian serupa maupun penelitian lanjutan.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan terkait dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan program pengaruh pendidikan



dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran mengenai isi keseluruhan dan pembahasan penelitian ini, maka perlu diuraikan terlebih dahulu sistematika pembahasannya secara garis besar yang mana tersusun sebagai berikut :

**Bab I : Pendahuluan**

Bab ini meliputi uraian mengenai Latar belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

**Bab II : Tinjauan pustaka**

Bab ini berisi tentang uraian teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan masalah, dimana teori tersebut dapat dijadikan sebagai perbandingan data yang ada, yang meliputi : Pendidikan dan Pelatihan yang terdiri dari :

(Pengertian Pendidikan dan Pelatihan, Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Pelatihan, Materi Pendidikan dan Pelatihan, Metode Pendidikan dan Pelatihan, Efektifitas Program Pendidikan dan Pelatihan), Kemampuan Kerja yang terdiri dari :

(Pengertian Kemampuan Kerja, Macam-macam Kemampuan Kerja, Penilaian Kemampuan Kerja) serta Kinerja yang terdiri dari : (Pengertian kinerja, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Penilaian Kinerja Karyawan dan Pengaruh

Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan, Model Konsepsi dan Hipotesis yang terdiri dari : (Model Konsepsi dan Hipotesis).

### Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai jenis penelitian, pengumpulan data, instrumen penelitian dan metode analisis yang digunakan.

### Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini terdapat penyajian data yang diperoleh dari perusahaan selama mengadakan penelitian, serta analisis data hasil penelitian.

### Bab V : Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang relevan dari penelitian serta saran-saran yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan.

