

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan – perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus melakukan peningkatan pada kualitas, sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam perusahaan agar supaya tujuan dapat tercapai. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan atau organisasi di tuntut untuk memperoleh, mengembangkan kemampuan dan mempertahankan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas.

Menurut Kasmir (2016:30) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus profesional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula kualitas SDM berubah memenuhi klarifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan.

Menurut Aden Prawiro Sudarso (2019 : 1) Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan

suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Jika dilihat dari prespektif manajemen sumber daya manusia disebutkan aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja aspek pengembangan termasuk salah satunya adalah program pelatihan.

Perusahaan atau organisasi perlu memikirkan inovasi terkait pelatihan khususnya di zaman pandemi yang mengharuskan semua serba teknologi digital, sehingga inovasi pelatihan dapat berupa penggunaan pelatihan online dengan menggunakan media digital yang tersedia. Dengan adanya program pelatihan online dimungkinkan karyawan memiliki pandangan yang sama dan mampu mengikat sehingga menimbulkan keterkaitan pada setiap karyawan. Menurut Ahyar Yuniwan (2021:10) pelatihan daring merupakan pelatihan yang bukan menjadi pengganti tatap muka melainkan pelengkap atau pendukung pada saat pelatihan tatap muka mengalami kendala pelatihan daring juga belum efektif karena sulitnya seseorang dalam memahami materi.

Menurut Olivia S Nelwan (2020:8) Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Setiap organisasi atau perusahaan di antaranya

Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Ciamis harus memperhatikan kemampuan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan yang bekerja, jika kurangnya kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tidak adanya efisiensi waktu dalam bekerja tidak akan tercapainya hasil yang maksimal.

Program Pelatihan daring dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan pegawai yang akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Kemampuan kerja dapat di ukur dengan melihat kinerja atau tidak seorang pegawainya dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan kemampuan seorang pegawai pada pekerjaannya sendiri, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menunjukkan kemampuan pengalaman kerja ke arah yang maksimal lebih baik. Namun pada karyawan, saat ini dengan menurunnya kinerja karyawan para pegawai lebih menaruh pada pengalaman kemampuan kerja yang kurang maksimal. Maksimal atau tidaknya kinerja karyawan dapat di dorong dalam pelatihan daring dan kemampuan kerja.

Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Kabupaten Ciamis merupakan instansi pemerintah daerah yang melaksanakan urusan pemerintah bidang pembangunan sarana dan prasarana jalan di Kabupaten Ciamis. Dinas daerah merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja dan Perilaku Kerja Karyawan Kantor Dinas
Bina Marga

Unsur yang di nilai		Tahun		
		2019	2020	2021
A	Penilaian Kinerja Pegawai	54,20	54,37	55,20
B	Perilaku Kerja Pegawai			
	Orientasi Pelayanan Rata-rata	99,60	92,56	91,47
	Integritas Rata – rata	97,00	98,20	96,25
	Komitmen Rata – rata	86,00	97,40	95,25
	Disiplin	86,78	89,24	91,65
	Kepemimpinan Rata – rata	87,20	88,21	88,34
	Jumlah Rata – rata	456,58	465,61	462,96
	Nilai rata – rata	91,32	93,12	92,59
	Nilai Perilaku Kerja	36,53	37,25	37,04
	Prestasi Kerja rata – rata	90,73	91,62	92,24
Bobot Penilaian Kinerja 60 % dan Perilaku Kerja Pegawai 40%				

***Sumber : Kantor Dinas Bina Marga dan Pennataan Ruang UPTD
Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V
Kabupaten Ciamis.***

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat terlihat dari penilaian kinerja karyawan di Kantor Dinas Bina Marga, dari beberapa item penilaian kinerja karyawan terdapat 2 item penilaian yang mengalami penurunan di 2 tahun terakhir, yaitu item penilaian terkait dengan : Orientasi Pelayanan dan Integritas. Dari data tersebut, dapat terlihat bahwa kinerja karyawan di Kantor Dinas Bina Marga dalam pelaksanaannya belum optimal.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan jembatan dan jalan, setiap karyawan Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V dituntut untuk bekerja sejaras efektif dan efisien agar bidang yang dikelola perusahaan tidak akan mengecewakan. Namun pada karyawan kondisi karyawan di Kantor Dinas Bina Marga masih belum efektif, hal ini dikarenakan karena adanya kurangnya ketepatan waktu saat bekerja, dan adanya target yang harus dicapai dengan optimal, lembur, dan pekerjaan yang belum terselesaikan serta seringkali karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurangnya komunikasi dan kerjasama antar karyawan dan sering terjadi kesalahan kerja pada saat bekerja. Masalah tersebut akan berdampak pada perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Dalam meningkatkan kinerja dibutuhkan variable-variable atau faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu variable atau faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kerja karyawan adalah pelatihan daring dan kemampuan kerja. Pelatihan daring merupakan salah satu alat atau faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan. Dengan melihat pelatihan daring kita dapat mengetahui bagaimana cara melatih karyawan-karyawan secara online/daring dan kita dapat menilai sejauh mana kemampuan pengalaman selama bekerja.

Menurut Harianja (2018:164) “Pelatihan sebagai salah satu yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai”. Suatu program pelatihan harus direncanakan

serta disusun secara tepat agar sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan, hal tersebut agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang bersamaan dengan tujuan karyawan secara individu. Pada umumnya pelaksanaan pelatihan pada perusahaan memiliki beberapa komponen yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pelaksanaan pelatihan. Beberapa komponen tersebut antara lain : Instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Tujuan dari pelatihan tersebut agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain pelatihan daring, kemampuan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dimana kemampuan berguna untuk keterampilan seseorang dalam upaya melakukan pekerjaan dengan baik dan benar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dasarnya manusia mau melakukan sesuatu pekerjaan karena adanya semangat dan peningkatan dari hasil yang telah dikerjakannya.

Menurut Hasibuan (2019:94) “Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung, yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis.

Kinerja karyawan yang terus naik turun juga akan mempengaruhi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam pengelolaan jembatan dan jalan. Perusahaan harus terus berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya sehingga dapat mengelola perusahaannya dengan optimal dan dapat menghasilkan kinerja kerja karyawan yang lebih baik terlihat pada tabel 1.1.

Dengan begitu Pelatihan Daring dan Kemampuan Kerja, jika kesalahan kerja terus menerus terjadi maka akan menghambat pada semua kegiatan di dalam perusahaan. Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V kesalahan kerja masih terjadi. Karena karyawan kurang memperhatikan kelalaiannya dan tidak memperhatikan kemampuan pada dirinya. Hal ini menunjukkan pentingnya menunjukkan Pelatihan dan kemampuan kerja pada sebuah perusahaan bagi karyawan. Walaupun pelatihan dan kemampuan kerja sudah diterapkan oleh perusahaan, namun dalam pelaksanaannya karyawan pada saat bekerja masih terjadi kesalahan bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Daring dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Pegawai Bagian Kepegawaian KANTOR DINAS BINA MARGA KABUPATEN CIAMIS)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu mengenai Pengaruh Pelatihan Daring dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepegawaian di Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Ciamis, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan Daring Pegawai Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana Kemampuan Kerja Pegawai Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pegawai Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Ciamis?
4. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Daring dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Ciamis?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang di capai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan Daring Pegawai Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Ciamis.
2. Kemampuan Kerja Pegawai Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Ciamis.

3. Kinerja Karyawan Pegawai Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Ciamis
4. Pengaruh Pelatihan Daring dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Ciamis.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat digunakan sebagai tambahan atau pengembangan ilmu pengetahuan dan informasi di bidang manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia. Terkait dengan sumber daya manusia itu sendiri itu yaitu khususnya pengetahuan mengenai pelatihan daring dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan dan pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan penulis di dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pelatihan daring dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pertimbangan dan masukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi optimal lagi.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan sumber referensi dan wawasan pembaca sebagai bahan pembandingan bagi rekan – rekan mahasiswa yang melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi Pihak

Penelitian ini diharapkan menambah keragaman karya tulis di lingkungan kampus, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta memberikan manfaat bagi kepentingan pendidikan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis mengambil lokasi di Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Kota Tasikmalaya yang beralamat di jalan Raya Ciamis Km. Bdg 108.600 Telp. (0265) 331434 Kode Pos 461213.

Penelitian ini dilaksanakan selama 12 bulan, terhitung dari Januari 2022 sampai bulan Desember 2022. Untuk lebih jelasnya jadwal kegiatan penelitian terlampir pada lampiran.