

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dari sebuah organisasi bahkan juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan karyawan yang maksimal. Semakin banyak pekerjaan yang ada di perusahaan maka banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung kemajemukan masyarakat di mana para karyawan itu berasal. Karyawan merupakan makhluk hidup yang mempunyai pikiran, perasaan, sifat, perilaku, dan kebutuhan yang berbeda-beda di dalam perusahaan, maka pegawai tidak dapat diperlakukan sekehendak hati oleh pimpinannya. Perusahaan tidak akan dapat berjalan baik meskipun perusahaan menggunakan teknologi yang sangat canggih sekalipun. Karyawan selalu dituntut untuk meningkatkan produktifitas kerja demi kelangsungan dan peningkatan kinerja serta keuntungan perusahaan. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai, jika karyawan bergairah bekerja, mau memberikan kemampuannya yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya, dan berkemauan untuk mencapai prestasi yang optimal, sehingga akan menghasilkan output yang berkualitas. Untuk itu, peran karyawan atau pegawai sangat mempengaruhi tujuan perusahaan atau suatu dinas.

Sumarni (2013) menyatakan perusahaan harus bertanggung jawab kepada karyawannya. Dilingkungan perusahaan karyawan tentunya sangat mengharapkan adanya kenyamanan dalam bekerja, pemberian upah yang layak,

adanya jaminan kerja, berhak mengetahui keadaan perusahaan dan mengharapkan pimpinan yang responsive terhadap keluhan pekerja. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Adapun manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki.

Perusahaan berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau corporate planning. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan secara individual memainkan peranan penting bagi keseluruhan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga

dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tersebut yaitu perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidup karyawannya. Peran sumber daya manusia begitu penting dan berperan besar dalam tercapainya tujuan perusahaan, perlunya mengoptimalkan pelatihan dan kursus terhadap sumber daya manusia. Berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dan latihan (diklat) adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan ketampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan perusahaan, upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada karyawan. Menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru

atau lama) melalui latihan dan pendidikan. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikiran dan keterampilan lain. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik.

Tabel 1. 1 Laba PDAM Sumber Pocong Kabupaten Bangkalan

No	Tahun	Hasil yang di peroleh
1	2015	Rp. 264.860.000
2	2016	Rp. 450.737 000
3	2017	Rp. 497.479.000
4	2018	Rp. 340.838.000
5	2019	Rp. 1,900.000.000

Sumber : Data BPSPAM Kementrian PUPR 2016–2019

Tabel 1. 2 Kinerja PDAM Sumber Pocong Kabupaten Bangkalan

No	Tahun	Keuangan (25%)	Pelayanan (25%)	Operasional (35%)	SDM (15%)	Nilai Kinerja
1	2015	0,76	0,75	1,00	0,36	2,92
2	2016	0,81	0,40	1,00	0,40	2,61
3	2017	0,59	0,75	0,71	0,55	2,60
4	2018	0,76	0,45	1,05	0,59	2,85
5	2019	0,87	0,82	1,00	0,39	3,08

Sumber : Data BPSPAM Kementrian PUPR 2016–2019

Tabel 1. 3 Bagian Devisi Karyawan PDAM “ Sumber Pocong ” Kabupaten Bangkalan

No	Devisi Karyawan Pdam	Karyawan
1	Direktur	1
2	Bagian Adm dan Keuangan	39
3	Bagian Hubungan Pelanggan	25
4	Bagian Teknik	48
5	Unit Pelayanan Tangki	10
6	Unit Pelayanan Kamal	19
7	Unit Pelayanan Galis/Blega	6
8	Unit Pelayanan Konang	5
9	Unit Pelayanan Labang	7
10	Unit Pelayanan Tanah Merah	4
11	Unit Pelayanan Arosbaya	6
12	Unit Pelayanan Tonjung	3
13	Unit Pelayanan Modung	5
14	Unit Pelayanan Bancaran	10
15	Unit Pelayanan Pelabuhan	3
Total		191

Sumber : Kasubag. SDM PDAM Sumber Pocong Kota Bangkalan 2020

Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu perusahaan daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Bangkalan dengan kegiatan pokok yaitu melayani dan menyediakan air bersih kepada masyarakat melalui perpipaan. Perusahaan Daerah Air Minum “Sumber Pocong” dengan sumber mata air yang berasal dari sumber pocong Kecamatan Tragah, Bangkalan didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bangkalan, Nomor 19 Tahun 1981 dengan tujuan untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan masyarakat serta ketenaga kerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil makmur berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Alasan peneliti mengambil penelitian pada PDAM Sumber Pocong Bangkalan karena banyaknya keluhan yang datang dari

masyarakat bangkalan mengenai lambatnya penanganan akan air yang macet dan kualitas air keruh. Serta tran paransi anggaran PDAM tertutup sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di PDAM Sumber Pocong Bangkalan.

Berdasarkan dari table diatas Data penilaian Kinerja BPPSPAM Kementrian PUPR terhadap kinerja PDAM tahun 2015-2019, kinerja PDAM Bangkalan tahun 2015, 2018 dan 2019 masuk kategori sehat dan tahun 2016 dan 2017 masuk kategori kurang sehat. PDAM Bangkalan tahun 2015 memperoleh laba sebesar Rp. 264.860.000, tahun 2016 labanya meningkat sebesar Rp. 450.737.000, tahun 2017 mengalami kerugian sebesar Rp. 497.479.000, dan tahun 2018 memperoleh laba Rp. 340.838.000, tahun 2019 labanya meningkat sebesar 1,900.000.000 Radar Madura (24/09/2020). Dengan demikian artinya PDAM Bangkalan Selama Periode 2015-2019 Kinerja dan aspek keuangannya tidak selalu buruk, meski margin profitnya masih rendah. Sehingga untuk mengatasi masalah tersebut harus di lakukan evaluasi untuk masa yang akan datang agar kinerja PDAM Bangkalan setiap tahunnya meningkat.

Kinerja PDAM harus di optimalkan dengan baik Sehingga tidak menyebabkan pelanggan mengeluh akan pelayanan yang diberikan oleh karyawan yang ada pada PDAM. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan pemimpin harus memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Sesuai dengan teori di atas apabila melihat kerja karyawan disana masih butuh kesadaran dan tanggung jawab yang dimiliki walaupun sudah ada sanksi yang diterima bagi karyawan yang telat dan tidak masuk kerja namun tetap saja masih banyak yang menghiraukan sehingga pemimpin harus mempunyai strategi untuk

mengatassinya terutama seperti masa sekarang, masa pandemi dimana pemimpin perusahaan harus mempunyai strategi yang mampu melakukan tranformasi dan budaya agar perusahaan yang sudah dibangun tidak tertinggal oleh zaman

Hasil survei menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PDAM Sumber Pocong Kabupaten Bangkalan adalah SD, SLTP, SLTA, D3, S1 dan mayoritas berpendidikan SLTA. Fakta ini bahwa tingkat pendidikan pegawai PDAM Sumber Pocong Bangkalan rendah. Namun kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan, pelatihan sumber daya manusia (SDM) pada PDAM Sumber Pocong Bangkalan terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pelatihan yang dilakukan padaperusahaan ini berupa pelatihan tentang Skill Training (Pelatihan Keahlian SDM) seperti menilai kebutuhan atau kekurangan individu dan kemudian diidentifikasi melalui penilaian yang teliti, retraining (Pelatihan Ulang SDM) yaitu memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Cross Functional Training atau pelatihan lintas fungsional latihan ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan juga sinergitas antara fungsional satu dengan lainnya. Team Training (Pelatihan Tim) Pelatihan tim dilakukan dengan bekerja sama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah tim kerja, pelatihan tim biasanya dilakukan di luar ruangan dengan menerapkan beberapa permainan namun tidak jarang pelatihan tim juga dilakukan di dalam kantor. Technology Training (Pelatihan Teknologi) Pelatihan teknologi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan keahlian karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, permasalahan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Sumber pocong Bangkalan?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Sumber pocong Bangkalan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Sumber pocong Bangkalan.
2. Mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Sumber pocong Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia bagi peneliti dan masyarakat

2. Manfaat Praktis Bagi Peneliti

Menerapkan teori-teori yang pernah didapat dibangku perkuliahan yang berhubungan dengan masalah yang telah dikemukakan diatas.

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya memecahkan masalah yang berhubungan dengan Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Peneliti

Menerapkan teori-teori yang pernah didapat dibangku perkuliahan yang berhubungan dengan masalah yang telah dikemukakan diatas.

d. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan dalam perusahaan berikutnya yang akan diteliti.