

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam suatu organisasi terdapat berbagai sumber daya yang harus dikelola oleh organisasi untuk mendapatkan profit. Sumber daya terbagi menjadi 3 macam yaitu sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya buatan.

Sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan karya dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini berperan sebagai Anggota, dimana anggota tersebut mampu memberikan kontribusi berupa kinerja. Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kemampuan

intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, dan kompetensi.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan/instansi karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh *negative* untuk organisasi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh *positif* untuk mewujudkan tujuan organisasi secara optimal. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Karena itu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi diperlukan karena manusia sebagai faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya

penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Pendidikan merupakan salah satu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik, Sering terjadi bahwa seseorang yang memiliki tingkat pendidikan rendah ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik karena sudah terlatih atau berpengalaman, namun semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai semakin lama akan semakin ketat, maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni.

Selain pendidikan, pelatihan juga merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi terkait. Dalam pelaksanaannya pelatihan pimpinan dapat menggunakan tenaga ahli yang telah mempunyai pengetahuan dan kemampuan dibidang pelatihan tersebut.

Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada karyawan tentang bagaimana menunaikan aktivitas/pekerjaan tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh/mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dengan adanya pelatihan tersebut dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi karyawan dalam membantu mereka membenahi kelemahan kinerja karyawan.

Di Desa Sinar Harapan pelayanan yang diberikan oleh karyawan kantor desanya dapat dikatakan cukup baik, hal ini seiring dengan pelayanan yang didapatkan masyarakat ketika membutuhkan bantuan berupa pembuatan surat pengantar KK, KTP, Surat Ijin Usaha, Surat Kematian dll. Bahkan saat pembagian hak dan kewajiban masyarakat seperti Beras Rakyat (Rasra) karyawan langsung menginformasikan kepada masyarakat agar segera mendatangi kantor desa dan mengambilnya.

Untuk itu berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Tingkat Pendidikan dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan (di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang?

2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis mengambil judul penelitian : “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di KANTOR DESA SINAR HARAPAN, KECAMATAN TALANG PADANG”

C. Ruang Lingkup Penelitian

Dari permasalahan di atas maka kami membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini adalah Tingkat pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.
2. Subjek penelitian yaitu Karyawan Kantor Desa berikut jajaran aparat Desa Sinar Harapan.
3. Waktu Penelitian di lakukan pada Tahun 2018.
4. Tempat penelitian di Kantor Desa Sinar Harapan Kec.Talang Padang.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang
- b. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang
- c. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang

2. Kegunaan penelitian

Adapun Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Manfaat secara Teoritis
 - 1) Menambah pengetahuan penulis dan pembaca tentang hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - 2) Penulis mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang.
- b. Manfaat secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebuah evaluasi untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di Kantor Desa Sinar Harapan, Kecamatan Talang Padang.