

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling berharga menurut suatu organisasi, karena manusia memiliki berbagai keunggulan yang tidak terdapat pada sumber daya lainnya. Jika dalam suatu perusahaan terdapat tenaga kerja yang unggul maka kinerja dan produktivitas perusahaan tersebut menjadi tinggi. Karyawan memiliki peran yang unggul dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan yang kurang memadai mungkin dapat dilihat dari segi kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini dapat terjadi karena kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, tidak memahami *job description* karena kurang pengetahuan, kemampuan dan pelatihan kerja.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang adalah sebuah instansi yang bergerak pada unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dipimpin oleh seorang kepala dinas, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Pada hasil wawancara yang peneliti dapatkan pada dinas ini, sumber daya manusia yang terdapat pada dinas ini kadang kala tidak sesuai dengan kebutuhan bidang-bidang yang ada. Hal ini sangat mempengaruhi hasil kinerja para pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang.

Kinerja merupakan pencapaian tugas dari karyawan yang dapat dilihat pada proses saat karyawan sedang melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara

(2008) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja perlu di lakukan secara berkala karena perusahaan dapat melihat gambaran sejauh apa keberhasilan yang sudah tercapai untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Hasil kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang dapat dikatakan belum maksimal karena pengaruh dari sumber daya manusia yang dimiliki. Di sini dapat dilihat dari hasil Penilaian Sasaran Capaian Kerja Pegawai pada tahun 2019 dimana hasilnya beberapa pegawai belum mencapai rencana kerja yang sudah ditentukan di awal tahun. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis & Jackson, 2006)

Berikut adalah data rekapitulasi SKP dan skala pengukuran Kinerja , dari 32 karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika kabupaten Jobang sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Sakala Pengukuran Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika
Kabupaten Jombang**

NO.	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	> 110%	Sangat Baik
2	>90 - 110%	Baik
3	>60 – 90%	Cukup
4	>40 – 60%	Kurang
5	Kurang dari 40%	Sangat Kurang

Tabel 1.2

**Rekapitulasi SKP Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten
Jombang**

No	Inisial Karyawan	Target	Realisasi	Presentase
1	AB	20 Kegiatan	15 Kegiatan	75%
2	AC	25 Kegiatan	21 Kegiatan	84%
3	AD	22 Kegiatan	18 Kegiatan	82%
4	AE	24 Kegiatan	19 Kegiatan	79%
5	AF	32 Kegiatan	25 Kegiatan	78%
6	AG	35 Kegiatan	28 Kegiatan	88%
7	AH	18 Kegiatan	14 Kegiatan	78%
8	AI	18 Kegiatan	15 Kegiatan	83%
9	AJ	28 Kegiatan	27 Kegiatan	96%
10	AK	25 Kegiatan	25 Kegiatan	100%
11	AL	30 Kegiatan	25 Kegiatan	83%
12	AM	31 Kegiatan	22 Kegiatan	70%
13	AN	25 Kegiatan	22 Kegiatan	88%
14	AO	33 Kegiatan	33 Kegiatan	100%
15	AP	24 Kegiatan	19 Kegiatan	79%
16	AQ	35 Kegiatan	18 Kegiatan	51%
17	AR	25 Kegiatan	25 Kegiatan	100%
18	AS	36 Kegiatan	34 Kegiatan	94%
19	AT	32 Kegiatan	28 Kegiatan	87%
20	AU	35 Kegiatan	29 Kegiatan	82%
21	AV	20 Kegiatan	19 Kegiatan	95%
22	AW	25 Kegiatan	25 Kegiatan	100%

No	Inisial Karyawan	Target	Realisasi	Presentase
23	AX	24Kegiatan	20 Kegiatan	83%
24	AY	34 Kegiatan	34 Kegiatan	100%
25	AX	25 Kegiatan	20 Kegiatan	80%
26	BA	20 Kegiatan	20 Kegiatan	100%
27	BB	35 Kegiatan	32 Kegiatan	91%
28	BC	32 Kegiatan	30 Kegiatan	93%
29	BD	28 Kegiatan	25 Kegiatan	89%
30	BE	35 Kegiatan	30 Kegiatan	85%
31	BF	30 Kegiatan	26 Kegiatan	86%
32	BG	25 Kegiatan	21 Kegiatan	84%

Berdasarkan tabel di atas, dapat di lihat beberapa poin pada hasil realisasi belum mencapai target. Maka dari itu kinerja Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Jombang dapat di katakana belum maksimal atau belum mencapai target.

Dari hasil *interview* dengan karyawan yang berada pada bagian sekretariat mengenai kinerja pegawai yang belum maksimal diduga kurangnya pelatihan dan adanya beberapa penempatan bagian pada pegawai yang tidak memiliki latar belakang kemampuan yang sesuai, sehingga membuat karyawan bekerja kurang maksimal dalam bidangnya.

Kemampuan kerja merujuk pada suatu kapasitas yang dimiliki masing-masing individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Dalam pandangan beberapa ahli, kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, Robbins (2006). Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik (Kreitner &

Kinicki, 2005). Kemampuan juga bermakna menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan (Gibson dkk, 2000).

.Kemampuan pegawai dalam bekerja dapat diukur dari berbagai parameter berikut ini: kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan emosional, Robbins (2006). Parameter yang lebih spesifik dari kemampuan adalah: hasil kerja, ketepatan waktu kerja, keahlian dan ketrampilan, penguasaan metode kerja, tanggung jawab bekerja, pemanfaatan prasarana kerja, mengurangi kesalahan kerja, kemampuan mengatur biaya, dan kemampuan bekerjasama, Mangkunegara (2007)

Oleh sebab itu penting bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga dapat bekerja dengan maksimal dengan cara, memberikan pelatihan khususnya bagi karyawan yang di tempatkan pada bagian yang tidak memiliki latar belakang kemampuan yang sesuai.

Cushway (2001:14) mendefinisikan pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standart.

Pelatihan bagi karyawan merupakan hal yang penting, karena dengan adanya pelatihan karyawan mampu mengembangkan kemampuannya menjadi lebih terampil dan melaksnakan tugasnya semakin baik, dengan adanya pelatihan karyawan yang mungkin sebelumnya kurang atau tidak paham tentang tugas yang di kerjakan akan sangat membantu untuk memahami tugasnya.

Dengan berlatih karyawan dapat menyelesaikan tugasnya semakin hari semakin baik, tetapi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang yang memiliki sumber daya manusia kurang maksimal ini sangat jarang sekali diadakan pelatihan kerja kepada karyawan, dengan alasan terkendala jarak ataupun biaya pelatihan, informasi ini saya dapatkan pada saat mewawancarai beberapa karyawan yang ada di sana.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki setiap performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya, Gomes (2003). Salmah (2006, p. 279) mengemukakan pelatihan adalah usaha memperbaiki setiap performansi pekerjaan agar mendapat hasil yang lebih efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, W. (2011) di Jakarta, Dewi, N.R. di Salatiga (2014), Rizky, A. (2014) di Surabaya, Jufrizen (2017) di Medan, Aseanty, D. (2016) di Jakarta, Jasiyah, R., Ramli, H.M., Sinring, H.B., Sukmawati, St. (2018) di Aceh, menyimpulkan *work ability* atau kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian Tanujaya, L. R. (2015) di Semarang, Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015) di Jakarta, Halawi, A., Haydar, N. (2018) di Lebanon, Afroz, N.N. (2018) di Bangladesh menyimpulkan hasil penelitian pepelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan informasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang atas kinerja perusahaan yang selama ini dilakukan, dengan mengetahui informasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah pengelolaan dan kebijakan khususnya pada kinerja perusahaan.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini berguna untuk memperdalam ilmu, dimana peneliti menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dan menghubungkannya dengan fenomena yang terjadi sebenarnya. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang konsep kinerja perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitiannya pada:

1. Permasalahan yang di bahas adalah pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang.
2. Responden pada penelitian ini seluruh karyawan PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang.