

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* namun dalam bahasa Inggris sering disingkat dengan istilah *performance*. Dalam bahasa Indonesia disebut juga dengan prestasi kerja. Kinerja karyawan secara teoritis adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan yang pada akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik secara kuantitas maupun kualitas yang dapat diamati dari indikator prestasi kerja, keahlian dan perilaku (Sedarmayati, 2011:377). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2006:94). kinerja merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan istilah kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Kinerja merupakan catatan hasil produksi atau fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Sudarmanto, 2014:8).

Kinerja ialah hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada lingkungan perusahaan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan perusahaan dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016) antara lain ; yang pertama kemampuan dan keahlian yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka dapat memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Yang kedua pengetahuan yaitu seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Yang ketiga rancangan kerja yaitu suatu pekerjaan yang mempunyai rancangan yang baik, maka dapat memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Yang keempat motivasi kerja yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dan pada akhirnya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM menurut Mangkunegara (2013) yaitu : yang pertama faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan skil. Yang artinya, pegawai yang mempunyai kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai di jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Yang kedua faktor motivasi, faktor ini terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerjanya.

Kualitas adalah derajat atau tingkat baik buruknya sesuatu. Dengan demikian, kualitas pelatihan yaitu derajat baik buruknya proses dalam pelatihan. Kualitas pelatihan dianggap memiliki peran yang penting bagi efektivitas pelatihan. Kualitas

pelatihan yang baik akan memberi pengaruh positif bagi efektivitas pelatihan (Rokhayati, 2017).

Pentingnya kualitas pelatihan bukanlah semata-mata untuk karyawan yang bersangkutan saja, tetapi juga keuntungan untuk perusahaan. Karena dengan meningkatnya ketrampilan oleh karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja meningkat artinya perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Kualitas pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan kepribadian karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang kualitas pelatihan karyawannya harus mendapatkan perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Lolowang, Adolfina dan Lumintang (2016) menunjukkan bahwa pelatihan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Sunarjo (2014) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Untari dan Aniek, 2014). Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja digolongkan dalam dua kelompok yaitu, kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu kriteria minimal yang harus dipenuhi

pemegang jabatan agar dapat bekerja secara efektif dan kompetensi pembeda (differentiating competencies) yaitu kinerja yang membedakan pencapaian kinerja superior dan kinerja rata-rata (Ruky, 2006). Kompetensi individu dapat ditunjukkan melalui ketrampilan dan pengetahuan dalam bekerja. Kinerja yang unggul dari individu dapat tercapai melalui kompetensi yang dimilikinya. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan yang kompeten di bidangnya (Abraham, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya, Utami dan Ruhana (2015) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti, Utami dan Hakam (2013) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Demak adalah salah satu ujung tombak yang berhadapan langsung dengan masyarakat di bidang pengembangan koperasi, perdagangan dan UMKM yang tentu saja akan berupaya untuk menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dengan baik yaitu pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, oleh karena itu dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal agar bisa menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas. Kinerja UMKM belum optimal disebabkan karena belum terpenuhinya target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mengatasi masalah tersebut, organisasi harus bias menemukan akar masalah dan bisa mencari solusinya. Akar masalah tersebut bisa dari proses rekrutmen yang kurang selektif,

salah penempatan jabatan, kurangnya pelatihan atau tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Tabel 1.1 dibawah ini merupakan perbandingan antara target dengan realisasi pada pengukuran pencapaian kinerja tahun 2015-2017

**Tabel 1.1.**  
**Perbandingan antara Target dengan Realisasi pada pengukuran pencapaian kinerja tahun 2015-2017**

No	Sasaran strategi	Indikator kinerja	Target Th. 2017	Realisasi Th. 2015	Realisasi Th. 2016	Realisasi Th. 2017
1.	Meningkatnya jumlah usaha kecil	Prosentase Usaha Mikro menjadi Usaha kecil	0,60%	0,112%	0,146%	0,45%
2.	Meningkatnya jumlah koperasi aktif	Prosentase koperasi aktif	80%	79,11%	79,55%	82,89%

Sumber: Data diolah (UKM Kab. Demak)

Berdasarkan data perbandingan antara target dengan realisasi dapat disimpulkan bahwa meningkatnya jumlah usaha kecil dengan indikator prosentase usaha mikro menjadi usaha kecil pada terget tahun 2017 sebesar 0,60%, sedangkan realisasi pada tahun 2015 sebesar 0,112%, tahun 2016 sebesar 0,146% dan tahun 2017 sebesar 0,45%. Realisasi tahun 2015 dan 2016 sudah sesuai terget yang telah di tentukan sedangkan realisasi tahun 2017 tidak sesuai dengan terget yang telah di tentukan tahun 2017.

Sedangkan jumlah koperasi aktif dengan indikator prosentase koperasi aktif terget yang telah ditentukan pada tahun 2017 sebesar 80%. Realisasi pada tahun 2015 sebesar 79,11%, tahun 2016 sebesar 79,55% dan pada tahun 2017 sebesar 82,89%. Realisasi pada tahun 2017 sudah sesuai terget dengan terget yang telah

ditentukan, sedangkan realisasi tahun 2016 dan 2017 tidak sesuai target yang telah ditentukan.

Namun demikian, fenomena yang dihadapi UMKM Kabupaten Demak adalah prosentase usaha mikro menjadi usaha kecil belum sesuai dengan harapan yang ditargetkan oleh UMKM Demak. Dari hasil penelitian penulis, kondisi di atas dipengaruhi oleh faktor yang menyangkut kompetensi dan kualitas pelatihan pelatihan. Sebagai jalan keluar dari fenomena tersebut UMKM Demak dapat memberikan pelatihan terhadap masyarakat yang belum mempunyai pekerjaan, agar masyarakat tersebut dapat mengembangkan usaha yang telah di ikutinya. Dengan masyarakat mengembangkan usaha tersebut maka akan meningkatkan prosentase usaha mikro menjadi usaha kecil yang telah di targetkan oleh UMKM Demak.

Berdasarkan uraian latar belakang dan research gap di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana “Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kualitas Pelatihan dan Kompetensi dan Pada UMKM Kabupaten Demak”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang ingin dicari jawabannya oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia pada UMKM Kabupaten Demak?
2. Bagaimana pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kompetensi pada UMKM Kabupaten Demak?

3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia pada UMKM Kabupaten Demak?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka tujuan diadakannya penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kualitas pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia pada UMKM Kabupaten Demak.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas pelatihan terhadap kompetensi pada UMKM Kabupaten Demak.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia pada UMKM Kabupaten Demak.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian yang dilaksanakan ini adalah:

1. Manfaat Teoritis dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur, yaitu dalam mengkaji berbagai teori yang selama ini telah terakumulasi dibidang kualitas Pelatihan, kompetensi dan Kinerja Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat Praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pimpinan mengenai kualitas pelatihan, kompetensi dan kinerja sumber daya manusia sebagai bentuk untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.