

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat krusial dalam mencapai tujuan dan perkembangan perusahaan. Perusahaan dengan teknologi tercanggih sekali pun tidak akan memiliki perubahan yang berarti jika tidak dikelola orang yang dapat menggunakannya secara optimal. Karyawan harus cepat beradaptasi jika ada perubahan dalam pekerjaan maupun perusahaan sehingga karyawan berpengalaman sekali pun tetap harus melakukan pelatihan (Levy, 2010). Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut kebutuhan kepada karyawannya dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan karyawan. Program pelatihan karyawan dapat meningkatkan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan karyawan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga dapat menerapkan jenis program pelatihan yang akan diberikan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Melalui pelatihan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka organisasi atau perusahaan tersebut dapat bersaing dengan yang lainnya dikarenakan organisasi tersebut sudah memiliki pegawai atau pegawai yang sudah

siap untuk menghadapi persaingan dalam dunia kerja dan merupakan asset perusahaan yang sangat besar (Febriyanto dkk,2015).

Menurut Sutrisno (2016:100) menyebutkan bahwa pengertian produktivitas adalah sebagai berikut : "Produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini."

Menurut Sedarmayanti (2017:341) menyebutkan bahwa produktivitas adalah sebagai berikut : "Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya.

Menurut Tohardi (2017:100) Produktivitas yang berkualitas akan menimbulkan kinerja karyawan yang bermutu dimana proses kinerja karyawan yang akan memberikan kualitas yang akan menguntungkan perusahaan. Kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Jika tempat kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada perusahaan atau organisasi tersebut. Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Produktivitas menurut Sutrisno (2015:104) merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu dimensi, sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Mutu

Faktor yang mendukung produktivitas kerja pegawai menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan pegawai yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini beberapa diantaranya adalah masalah dalam manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kompetensi sumber daya manusia. Sehingga setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai. Namun pada kenyataannya masih perlu adanya beberapa perbaikan agar produktivitas kerja dapat tercapai secara maksimal, baik dalam hal efisiensi maupun efektivitas.

Kompetensi merupakan perpaduan bidang tertentu yang dimiliki seseorang untuk menggapai tujuan perusahaan, seperti pengetahuan, sikap, keterampilan, serta karakteristik pribadi melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi (Aprilyani, 2021). Perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten supaya tujuan, visi, dan misi perusahaan dapat tercapai (Fitrianna & Indrawati,

2022). Strategi perusahaan biasanya membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sehingga dapat membantu atasan dalam menciptakan nilai. Rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat menyebabkan turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan secara langsung yang dipengaruhi oleh kompetensi karyawan. Produktivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai efektivitas dan produktivitas kerja, perlu adanya dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus di bidang kerja agar dapat memperoleh hasil yang memuaskan. Salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu kompetensi (Kurnia et al. 2019).

Dengan adanya perbedaan kompetensi yang dimiliki tiap karyawan sehingga penempatan karyawan pun sangat penting supaya produktivitas kerja yang diharapkan pun efektif dan efisien (Iswadi, 2020).

Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan/pekerjaannya. Definisi menunjukkan jelas bahwa kompetensi melekat pada individu, bukan pada pegawai/pemimpin/jabatan. Untuk pemaparan lebih jelas dapat dilihat pengertian kompetensi menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Wibowo (2012:324) menyebutkan bahwa bahwa kompetensi adalah Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut."

Menurut Moehiono (2012:5) menyebutkan bahwa pengertian kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu."

Menurut Sutrisno (2016:203) menyebutkan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan."

Menurut Sutrisno (2015:203) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja dengan memenuhi standar. Merujuk pada kecakapan/kelayakan seseorang dalam organisasi untuk menjalankan tugas dengan sempurna.

Terdapat dimensi kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa kompetensi memiliki tiga dimensi yaitu sebagai berikut : a). Pengetahuan , b). Keahlian, c). Motif

Menurut Bangun (2012:202) menyebutkan bahwa pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian

tujuan perusahaan. Pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari sinilah para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang di emban baik secara individu maupun kelompok."

Menurut Yusuf (2015:142) menyebutkan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya."

Menurut Widodo (2015:82) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar."

Menurut Sinambella (2017:169) menyebutkan bahwa pelatihan adalah sebagai berikut:"Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya."

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pegajar karyawan baik yang baru atau yang sudah ada terlebih dahulu berguna untuk memperbaiki perfomansi pekerja pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari individu tersebut serta memberikan sedikitnya wawasan untuk memperbarui kemampuan dan pengetahuannya.

Desller (2015:284) menyatakan bahwa indikator pelatihan memiliki lima dimensi yaitu :

1. Instruktur
2. Peserta
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan pelatihan.

Dengan melaksanakan pelatihan, maka karyawan dapat meningkatkan kompetensi keahlian, ketrampilan dan pengetahuan untuk memperlancar tugas yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal dengan cara melaksanakan pelatihan terhadap pegawai. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja di UPT Pengujian kendaran pengujian kendaraan bermotor kota kupang. Berikut adalah data kendaraan bermotor yang diuji pada tahun 2022 di Dinas perhubungan UPT. Pengujian kendaraan bermotor yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Kendaraan Bermotor Yang Diuji Tahun 2022
DINAS PERHUBUNGAN UPT. PENGUJIAN KENDARAAN
BERMOTOR KOTA KUPANG

NO	JENIS KENDARAAN YANG DIUJI	JUMLAH TOTAL KENDARAAN
1	DUMP TRUCK	1102
2	LIGHT TRUCK	1242
3	MOB BUS PNP S/D 10	312
4	PICK UP	5304
5	PICK UP BOX	598
6	PICK UP D. CABIN	310
7	TANGKI	503

8	TAXI	120
9	TRAKTOR HEAD	146
10	TRONTON	265
11	TRUCK	614
12	TRUCK BOX	344
13	TRUCK CRANE	11
14	TRUCK TANPA DINDING SAMPING	33
15	LIGHT TRUCK BOX	479
JUMLAH		10383

Sumber: Pemerintah Kota Kupang Dinas Perhubungan UPT.

Pengujian Kendaraan Bermotor 2022

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah Dump Truk yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 1102, jumlah Light Truk yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 1242, jumlah Mobil Bus Pnp yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 312, jumlah Pick Up yang diuji pada tahun 2022, jumlah Pick UP Box yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 598, Pick Up D. Cabin yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 310, jumlah kendaraan Tangki yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 503, jumlah Taxi yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 120, jumlah Traktor Head yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 146, jumlah Tronton yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 265, jumlah Truck yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 614, jumlah Truck Box yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 344, jumlah kendaraan Truck Crane yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 11, jumlah kendaraan Truck Tanpa Dinding Samping yang diuji pada tahun 2022 berjumlah 33, dan Light

Truk Box yang di uji pada tahun 2022 berjumlah 479. Sehingga jumlah keseluruhan kendaraan yang diuji pada tahun 2022 adalah 10383 kendaraan.

Berdasarkan pada tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan pada Dinas UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Kupang Berjumlah 80 orang pegawai.

Tabel 1.2

Data Pelatihan Karyawan Dinas UPT Pengujian Kendaraan

Bermotor

No	Jenis Pelatihan	Jumlah	Tingkat Pendidikan	
			PNS	NON PNS
1	Dasar Transportasi Darat	11	11	1
2	Diklat ATCS (Area Traffic Control System)	10	4	1
3	Diklat teknis Andalalin	13	1	8
4	Diklat Dasar PKB angkatan CXXVI	12	3	1
5	Pra Kompetensi Hubdat	11	11	
6	Diklat pengujian kendaraan bermotor (PKB) lanjutan 1	10	7	3
7	Diklat pengemudi angkutan umum	13	9	4
	Jumlah	80	46	18

Sumber: Pemerintah Kota Kupang Dinas Perhubungan UPT. Pengujian

Kendaraan Bermotor 2022

Adapun jenis pelatihan yang diikuti oleh pegawai sebagai berikut : Dasar Transportasi Darat sebanyak 11 orang, yang mengikuti Diklat ATCS (Area Traffic Control) sebanyak 10 orang, yang mengikuti Diklat Teknis Andalalin sebanyak 13 orang, yang mengikuti Diklat Dasar PKB Angkatan CXXVI sebanyak 12 orang, yang mengikuti Pra Kompetensi Hubdat sebanyak 11 orang, yang mengikuti Diklat Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) lanjutan 1 sebanyak 10 orang, dan yang mengikuti Diklat Pengemudi Angkutan Umum sebanyak 13 orang.

Penelitian yang di lakukan oleh Asri Alfina yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal dan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 49 karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi sumber daya manusia PT Pos Indonesia Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 62.3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi sumber daya manusia PT Pos Indonesia Bandung

sebesar 62.3% dan sisanya 37.7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang di lakukan oleh Butet Roma Shinta Simanjuntak berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan bantuan 50 karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Salatiga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, serta pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan yang di ambil oleh peneliti pada objek adalah mobil yang di uji masih banyak kekurangannya seperti roda kendaraan yang tidak layak di pakai atau di gunakan sehingga membuat pegawai tidak bisa melakukan pengujian kendaraan dengan baik maka produktivitas kerja pegawai tidak berjalan efisien.

Terkait dengan latar belakang diatas maka dalam penelitian ini penulis ingin menulis tentang “ **Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Dinas UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Kupang**”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia UPT.

Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Kupang”

1.3 Persoalan Penelitian

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sumber daya manusia pada UPT pengujian kendaraan bermotor di dinas perhubungan kota kupang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sumber daya manusia pada UPT pengujian kendaraan bermotor di dinas perhubungan kota kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sumber daya manusia pada UPT pengujian kendaraan bermotor dinas perhubungan kota kupang.
2. Untuk menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sumber daya manusia pada UPT pengujian kendaraan bermotor dinas perhubungan kota kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberikan informasi yang berkaitan tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sumber daya manusia pada UPT pengujian kendaraan bermotor dinas perhubungan kota kupang.

2. Manfaat praktis Bagi perusahaan

Dapat sebagai masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan akan menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan baru perusahaan tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sumber daya manusia pada UPT pengujian kendaraan bermotor dinas perhubungan kota kupang.