

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang memiliki jumlah penduduk yang banyak. Walaupun produktivitas masih harus ditingkatkan, potensi sumber daya manusia yang ada sangat besar untuk dimaksimalkan. Agar dapat menciptakan SDM yang produktif, dibutuhkan komitmen dari masyarakat dalam proses pengembangannya. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah melalui penyelenggaraan program pelatihan, untuk menghasilkan tenaga kerja yang terampil, berkualitas, dan mampu berkembang serta bersaing pada era perusahaan (Bandhaso et al., 2021).

Secara umum, setiap perusahaan berharap karyawannya dapat meningkatkan kinerja dengan cara yang lebih optimal dan efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebagai bentuk penghargaan, perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja terbaik.

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang ditentukan. Selain itu, kinerja juga mencerminkan hasrat individu maupun kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawab yang dipegang demi mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan sejauh mana tugas-tugas yang termasuk dalam pekerjaan karyawan dapat

diselesaikan, serta seberapa efisien karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan itu (Albar & Salsabilal, 2024).

Kinerja adalah menggambarkan hasil atau tingkat pencapaian individu secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu saat menjalankan tugas, yang selanjutnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, tujuan, target, atau kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian dan keberhasilan serta hasil dari usaha yang dilakukan, yang dapat dinilai melalui kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu kerja, serta kerjasama (Bandaso et al., 2024).

Kinerja karyawan adalah mencerminkan hasil dan perilaku kerja yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja mencerminkan hasil atau tingkat efektivitas individu dalam melaksanakan tugasnya, yang dibandingkan dengan berbagai parameter seperti norma kerja, tujuan, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil serta sikap dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Kinerja diartikan sebagai nilai yang diharapkan secara total oleh organisasi dari serangkaian perilaku nyata yang dilakukan oleh individu selama standar waktu tertentu (Kailola, 2016).

Pelatihan merupakan cara untuk meningkatkan keterampilan yang kemudian disertai dengan pemberian umpan balik yang tepat agar hasil yang diinginkan dapat diraih. Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang

bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman atau perubahan sikap meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Sangat penting untuk memberikan program pelatihan di dalam perusahaan, karena akan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. melaksanakan pekerjaannya. Melalui pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan belajar, yang dapat meningkatkan prestasi kerja perusahaan. karyawan dan kelancaran (Bandhaso et al., 2021)

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sedangkan pengembangan merujuk pada upaya untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan dan perubahan yang ada di masa depan. Melalui pelatihan yang efektif dan pengembangan yang berkelanjutan, diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting dalam setiap organisasi atau institusi, karena keberadaannya menjadi faktor penentu utama dari ambisi dan kesuksesan organisasi dalam meraih visi dan misinya. Lembaga pendidikan sebagai salah satu entitas yang memiliki peranan penting dalam kemajuan bangsa memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan kecerdasan masyarakat. Di tengah kompetisi global yang semakin sengit, mutu sumber daya manusia menjadi faktor utama yang memengaruhi minat, kepercayaan, dan kredibilitas masyarakat terhadap organisasi. Dengan

demikian, peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi suatu keharusan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan (Hasibuan & Aisyah, 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan bagian penjualan (Retnilasari & Putra, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penggerak dalam konteks organisasi. SDM ini adalah sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi, sering dikenal sebagai tenaga kerja, pekerja, pegawai, karyawan, atau personel. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat menjadi aset untuk setiap aspek kegiatan, khususnya yang berhubungan dengan keberadaan organisasi. Kemampuan yang dimiliki oleh manusia dapat mengaktualisasikan peran sumber daya manusia sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformasional, sehingga mampu mengelola diri sendiri dan

semua potensi yang ada di alam semesta untuk mencapai kesejahteraan dalam tatanan yang adil, berkesinambungan, dan berkelanjutan (MS et al., 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Khairunnisa et al., n.d.).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset terpenting dan menjadi komponen utama di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja sumber daya manusia. Karena potensi yang dimiliki sumber daya manusia bisa dimanfaatkan sebagai faktor kunci untuk bisa meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) termasuk suatu elemen pendorong di lingkungan organisasi. SDM ini merupakan tenaga manusia yang melakukan pekerjaan pada suatu organisasi, sering pula dikenal dengan tenaga kerja, pegawai, karyawan, atau personel. Dengan demikian, SDM dapat dijadikan aset bagi setiap aspek kegiatan, terutama yang berkenaan dengan eksistensi organisasi (MS et al., 2022).

Berpedoman pada uraian di atas, maka sumber daya manusia dapat disebut sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan baik dengan cara pelatihan maupun pengembangan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan institusi/perusahaan/lembaga maupun

sekolah atau perguruan. Pada hakekatnya SDM merupakan salah satu kunci yang menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Maka tidak dapat dipungkiri bahwa SDM harus dipahami sebagai manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir demikian juga sebagai perencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Nadeak, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) di Universitas Kristen Indonesia (UKI) meliputi semua individu yang berpartisipasi dalam kegiatan akademik dan administratif di kampus, termasuk dosen, staff pendidikan, serta mahasiswa. Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Indonesia memiliki peran krusial dalam merealisasikan visi dan misi universitas, serta dalam memastikan kualitas pendidikan yang diterima mahasiswa.

Selain pelatihan, ada faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu pengembangan. Pengembangan (development) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan SDM adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan SDM agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Herman et al., 2023).

Di Universitas Kristen Indonesia (UKI), ada beberapa masalah yang harus diperhatikan berkaitan dengan pengelolaan dan pelaksanaan program pelatihan untuk karyawan. Banyak pegawai mengalami bahwa program pelatihan yang diadakan tidak terorganisir dengan baik, sehingga mengakibatkan ketidakefektifan dalam pengembangan keterampilan dan

kompetensi mereka. Hal ini berpengaruh langsung pada performa mereka di tempat kerja, di mana banyak dari mereka merasa belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dipegang. Walaupun terdapat program pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Universitas Kristen Indonesia, pengembangan Sumber Daya Manusia ini masih dinilai belum maksimal. Banyak karyawan merasa bahwa kesempatan untuk mengembangkan potensi diri mereka terbatas, sehingga mereka tidak merasa mendapatkan peluang yang sama untuk berkembang secara profesional. Ini menunjukkan adanya gap dalam pemberian akses atau peluang untuk pengembangan diri bagi karyawan. Tidak hanya itu, program pelatihan yang diadakan juga sering kali tidak memiliki evaluasi yang terstruktur. Walaupun banyak pelatihan yang diadakan, namun tidak ada evaluasi yang menyeluruh untuk menilai seberapa besar pengaruh pelatihan tersebut terhadap kenaikan prestasi karyawan. Tanpa penilaian yang akurat, sukar untuk menentukan apakah pelatihan yang diberikan benar-benar berkontribusi positif pada peningkatan kompetensi dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, pelatihan yang diselenggarakan di Universitas Kristen Indonesia tampaknya belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Ini menunjukkan adanya perbedaan antara materi yang diajarkan dalam pelatihan dan kebutuhan sebenarnya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Agar dapat meraih hasil yang maksimal, penting sekali bahwa program pelatihan dibuat secara menyeluruh dan selaras dengan strategi serta visi jangka panjang Universitas Kristen Indonesia.

Kinerja karyawan di lingkungan universitas sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan institusi, baik dalam hal pengajaran, penelitian, maupun pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Universitas Kristen Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Berbagai program pelatihan bagi karyawan Universitas Kristen Indonesia tidak terencana dengan baik.
2. Perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang belum optimal.
3. Kurangnya Evaluasi Efektivitas program Pelatihan tidak dilaksanakan
4. Pelatihan yang diberikan di Universitas Kristen Indonesia mungkin belum sepenuhnya selaras dengan tujuan strategis organisasi.
5. Beberapa karyawan tidak termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan.
6. Anggaran terbatas untuk program pelatihan.
7. Karyawan mengikuti pelatihan sebagai suatu kegiatan rutinitas.

1.3. Batasan Masalah

Beberapa batasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Fokus pada karyawan Universitas Kristen Indonesia yang mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan.

2. Pelatihan yang dimaksud adalah kegiatan yang dilakukan oleh Universitas Kristen Indonesia untuk meningkatkan keterampilan teknis dan fungsional karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup program yang bertujuan untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan, termasuk peningkatan kompetensi, kepemimpinan, dan keterampilan manajerial.
4. Kinerja Karyawan dalam penelitian ini akan dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, yang mencakup efisiensi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan yang dilakukan oleh Universitas Kristen Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Kristen Indonesia?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia di Universitas Kristen Indonesia berpengaruh kinerja terhadap karyawan Universitas Kristen Indonesia?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan Universitas Kristen Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Kristen Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Universitas Kristen Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia di Universitas Kristen Indonesia terhadap kinerja karyawan Universitas Kristen Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Universitas Kristen Indonesia terhadap kinerja karyawan Universitas Kristen Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Kristen Indonesia:

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

2. Bagi Pengelola Sumber Daya Manusia:

Memberikan wawasan baru tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta membantu dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang lebih terarah.

3. Bagi Peneliti Lain:

Memberikan kontribusi pada pengembangan literatur mengenai pengelolaan SDM, khususnya dalam konteks pelatihan dan pengembangan, dan bagaimana kedua hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di institusi pendidikan tinggi.

