

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan suatu proses perubahan dalam aspek gaya hidup modern, kebudayaan, ekonomi, politik, sosial, dan pendidikan. Agar tidak tertinggal pesatnya kemajuan ilmu teknologi maka kita dituntut untuk mampu bersaing dengan kompetitor lainnya. Pertukaran informasi dan interaksi semakin bebasnya, maka harus jeli memanfaatkan peluang dengan optimal untuk bersaing di kancah internasional, semua menjadi serba mudah dan bebas seperti halnya perdagangan antar negara maka siap atau tidak harus mempersiapkan diri untuk menerima perubahan mau dan untuk menghadapi dengan memanfaatkan sumberdaya yang kita miliki dan meningkatkan mempersiapkan diri untuk menerima perubahan kinerja secara efektif & efisien agar taraf hidup dan perekonomian masyarakat menjadi lebih bagus lagi

Indonesia adalah negara berkembang yang masih pertumbuhan ekonomi belum cepat dalam dibandingkan negara tetangga sebelah seperti Thailand dan Singapura. Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat di dunia modern ini semua dapat diakses dengan mudah dan hampir seluruh lapisan masyarakat dapat melakukannya untuk berkomunikasi, berbisnis, berdagang dan mendapatkan informasi tanpa dibatasi waktu dan jarak. Di negara kita sendiri informasi merupakan kebutuhan utama dan merupakan hak bagi setiap warga negara, dalam melaksanakan ekonominya yang ditopang oleh 3 pilar perekonomian yaitu Koperasi, BUMS (Badan Usaha Milik Swasta) dan (Badan Usaha Milik Negara.) BUMN sebagai penopang ekonomi Indonesia tidak lepas dari kondisi era globalisasi dewasa ini.

Koperasi ialah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan untuk kepentingan bersama melandaskan kegiatan yang berasaskan kekeluargaan, Berdasarkan

jenisnya usaha koperasi dapat kita bedakan menjadi 4 yaitu, Koperasi produksi, Koperasi Simpan Pinjam (KSP). Koperasi Serba Usaha (KSU) Berdasarkan keanggotaannya koperasi dapat dibedakan menjadi 4 yaitu, Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Koperasi Pasar (Koppas) Koperasi Unit Desa (KUD), Koperasi Sekolah,.

BUMS ialah badan usaha yg dimiliki oleh swasta non pemerintahan dan fungsinya sebagai rekan dan pendamping kerja pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Secara umum, BUMS dapat dibagi menjadi empat jenis. Berikut ini adalah beberapa jenis dan contoh BUMS di Indonesia. Perusahaan Perseorangan, ini adalah BUMS yang modalnya berasal dari perorangan atau pribadi yaitu pemilik perusahaan tersebut. Umumnya perusahaan perseorangan ini adalah UMKM atau UKM, Beberapa contoh perusahaan perseorangan yaitu Rumah Makan, Salon Kecantikan, Bengkel, Usaha Kerajinan, Laundry pakaian. Firma (Fa) adalah kerjasama dua orang atau lebih dalam mendirikan suatu perusahaan dan membagi keuntungan secara proporsional kepada masing-masing anggotanya. Beberapa contoh Firma (Fa) adalah Terra Firma, Perusahaan Nike, Firma Indo Eternity, Firma Panghudi Luhur. Persekutuan Komanditer (CV), merupakan persekutuan dua orang atau lebih dimana beberapa anggotanya hanya menyerahkan modal sedangkan anggota lain berperan untuk menjalankan perusahaan. Beberapa contoh persekutuan Komanditer (CV) yaitu CV Canvil Group (perusahaan pemasaran), CV Herry Jaya Utama (distributor alat laboratorium), CV Purnama Jaya Persada (perusahaan elektronik). Perseroan Terbatas (PT), Perseroan Terbatas ialah badan usaha yang didirikan oleh sekumpulan orang, memiliki badan hukum dan modalnya terdiri dari saham. Beberapa contoh Perseroan Terbatas (PT) yaitu PT Astra, PT Panasonic, PT Indofood, PT Maspion, PT Djarum

BUMN yaitu perusahaan yang didirikan oleh Negara bertujuan untuk menjalankan kegiatan operasional di sektor industri dan bisnis strategis, Badan usaha ini

didirikan bertujuan untuk memelopori dan perintis usaha, mengelola ekonomi negara agar tidak dimiliki oleh pihak-pihak tertentu dan di bidang sosial untuk mencukupi kebutuhan masyarakat seperti perusahaan listrik, air, minyak, gas bumi, transportasi dan lain lain. Dan sampai saat ini telah memberikan kontribusi besar kepada pembangunan Negara. BUMN terbagi 2 jenis usaha ialah Badan Usaha Persero (perseorangan) & Badan Usaha Perumn (umum). BUMN terbatas Persero ialah badan usaha yang memiliki bentuk perseoran, yang modal sahamnya paling sedikit 51% dimiliki oleh Daerah dan Negara. Persero ini dipimpin oleh direksi dan juga pegawainya berstatus pegawai swasta. Contoh persero : PT Garuda Indonesia, PT Kimia Farma, PT Kereta Api Indonesia, PT Jasmsostek dan lainnya sbaginya. BUMN Perum adalah suatu badan usaha yang dipimpin oleh negara seutuhnya. Tujuan badan ini didirikan yaitu untuk mencari untung dan untuk melayani kepentingan masyarakat dengan menyediakan barang dan jasa yang berkualitas dengan harga relatif terjangkau. Perum dipimpin oleh direksi atau direktur dan pekerja perum berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Badan usaha dapat melakukan penyertaan modal dalam badan usaha lain dengan persetujuan dari menteri BUMN. Contoh badan usaha : Perum Damri, Perum Percetak Uang, Perum peagadaian perum Bulog dan lain lain. Dari semua badan-badan tersebut tentunya juga membutuhkan tenaga kerja yang mumpuni dibidangnya masing-masing agar setiap divisinya terkoordinasi dengan baik. Sumberdaya manusia termasuk aset terpenting dan vital bagi perusahaan karena peran pentingnya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan oprerasional perusahaan. Dalam mempertahankan eksistensi maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu membuat perubahan yang lebih baik dari sebelumnya dan memenangkan persaingan secara sehat. Maka dalam instansi kinerja dan kualitas adalah komponen yang sangat penting untuk keberhasilan yang optimum.

Kinerja adalah hasil olah pikir dan tenaga terhadap pekerjaan yang dilakukan dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya tetapi dalam banyak hal hasil olah pikir dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisasa juga merupakan temuan dalam prosedur kerja yang lebih baik dan efisien. Kinerja dalam suatu instansi maupun perusahaan dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti ketrampilan, pelatihan dan gaya kepemimpinan.

Ketrampilan merupakan kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. dalam efisiensi kerja ketrampilan sangat berperan penting dan utama, karena dalam pelaksanaan peran atau tugas karyawan memerlukan sumber daya yang memiliki kapasitas yang dibutuhkan yang berasal dari pengembangan hasil training dan pengalaman yang didapat.

Pelatihan ialah “salah satu faktor yang diyakinini manajer dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja. Program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri”. Dengan pelatihan akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta pemahaman dalam pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Setelah mendapatkan pengetahuan dan pemahaman melalui program pelatihan memerlukan adanya kepemimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja.

Dalam suatu perusahaan atau dinas, pemimpin mempunyai peran yang berhubungan dengan internal dan maupun eksternal perusahaan. Kepemimpinan ialah

faktor penting, yaitu bagaimana upaya untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi agar dan keinginannya bertindak sesuai arahan. Seorang pemimpin harus memberikan contoh dan teladan yang baik bagi bawahannya serta ikut andil dalam capai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Dalam praktik kepemimpinan pemimpin akan mengarahkan bawahannya agar baik secara individu maupun kelompok untuk ke arah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan memegang kunci pada kemajuan perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang baik dalam rangka memotivasi agar karyawan berkinerja dengan maksimal. Namun sebaliknya jika seseorang tidak dapat bekerja maksimal atau tak berkontribusi lebih pada perusahaan maka akan terjadi pemecatan dikarenakan tidak loyalitas.

Seperti halnya pada Dinas Komunikasi Informatika serta Statistik Kabupaten Ponorogo dalam beberapa kurun waktu satu tahun terakhir ini kinerja karyawan menurun diduga karena kurangnya keterampilan atau kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat, kurang diberikannya pengetahuan tentang proses-proses, prosedur mengenai ilmu dalam bekerja saat tahap pelatihan dan kurangnya arahan dari atasannya tentang bekerja dengan cekatan dan efisien menjadi permasalahan dari hasil yang kurang maksimal

Penelitian ini akan menggunakan objek Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Ponorogo, terdapat beberapa permasalahan terhadap ketrampilan, pelatihan dan gaya kepemimpinan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas tersebut. Berdasarkan masalah diatas penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Ketrampilan, Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo” dan tujuan akhir penelitian ini agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah diatas perumusan masalah penelitian itu adalah sebagai berikut ini :

1. Apakaah keterampilan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi Informatika & Statistik Kabupaten Ponorogo?
2. Apakaah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah Gaya Kepeimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Komuniikasi Informatiika & Statistik Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah Keterampilan, Pelatihan, & Gaya Kepemimpinan secura simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo?
5. Variabel manakah yang terpalng dominan pengaruh terhadap kinerja Karyawian pda Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo?

1.3 Batasan Masalah

(Manajemen Sumber Daya Manusia), terutama mengenai pengaruh Keterampilan, Pelatihan dan Gaya kepemimpinan Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo. Periode penelitian, September 2018 s/d Agustus 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai di atas dengan permasalahan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini aialah sebagai berikut ini :

1. Mengetahui pengaruh Keterampilan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo

2. Mengetahui pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo
3. Mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo
4. Mengetahui Keterampilan, Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo
5. Mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah suatu pengetahuan & wawasan sekaligus sebagai penerapan & perbandingan antara teori manajemen dan bukti yang ada di lapangan.

2. Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber inspirasi dan literatur untuk pengembangan & penelitian penyempurnaan manajemen sumber daya manusia selanjutnya, terutama mengenai Pengaruh Keterampilan, Pelatihan, & Gaya kepemimpinan.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menambah informasi kepada instansi mengenai Pengaruh Keterampilan, Pelatihan, dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.