

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada setiap perusahaan ataupun organisasi pasti memiliki kru atau anggota yang bekerja dalam ruang lingkupnya. Kemampuan setiap kru tentu berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, maka dari itu pelatihan akan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian para kru dalam melaksanakan tugas. Mangkunegara (2013) menyatakan, pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis. Pelatihan yang diberikan juga mampu melihat kelemahan mana saja yang perlu diperbaiki didalam diri kru.

Saat ini pengembangan sumber daya manusia merupakan objek yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan atau organisasi karena merupakan itu merupakan penggerak operasional. Setiap perusahaan atau organisasi tentu menginginkan kru yang berkembang sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan atau organisasi tersebut, tapi pengembangan sumber daya manusia terkadang terhambat oleh kru yang mempunyai kelemahan yang begitu banyak dan tidak cukup baik dalam mengerjakan sesuatu, maka dari itu perusahaan atau organisasi harus mampu melihat masalah ini untuk menyelesaikannya dengan cara yang baik.

Menurut Hasibuan (2008), pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan Latihan. Program pengembangan dalam praktiknya dapat dilakukan dengan cara menyusun program pelatihan, dengan demikian jenis pelatihan yang dapat dipilih oleh karyawan. Kinerja karyawan dengan pelatihan sangat berkaitan dan ketergantungan satu sama lain. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara dan Anwar Prabu (2013) menyatakan

Pelatihan kerja akan selalu berdampak pada kinerja seseorang, semakin tingginya pelatihan kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja seorang karyawan, sehingga akan meningkatkan karir karyawan dalam suatu perusahaan.

Ihya media merupakan sebuah organisasi santri Pondok Pesantren Al Ihya 'Ulumaddin Kesugihan Cilacap yang memiliki minat dan bakat di bidang media untuk melayani kebutuhan media di pondok pesantren maupun masyarakat umum. Ihya Media memberikan pelayanan terbaik kepada customer untuk memenuhi permintaan customer terhadap pelayanan jasa media yang berkualitas. Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke customer Ihya Media membutuhkan kru yang jujur dan handal, Ihya Media memiliki program pelatihan bagi kru untuk dapat mengembangkan kemampuan para kru.

Adapun *Grand Theory* yang dipakai dalam penelitian ini yaitu *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Edwin Locke pada tahun 1978, *Goal setting theory* ini memiliki keterkaitan signifikan dalam peningkatan kinerja kru melalui pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori ini menunjukkan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat mendorong motivasi intrinsik kru untuk secara proaktif berbagi pengetahuan dan berkontribusi melampaui tanggung jawab formal mereka. Melalui proses penetapan tujuan yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif di mana pertukaran informasi dan bantuan antarrekan kerja menjadi norma alamiah.

Implementasi *Goal Setting Theory* secara strategis memungkinkan transformasi perilaku kru dari sekadar pelaksana tugas menjadi mitra strategis dalam pencapaian tujuan organisasional. Ketika kru memahami konteks dan signifikansi tujuan organisasi, mereka cenderung mengembangkan perilaku sukarela yang mendukung Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individual dan kolektif, menciptakan sinergi yang mendorong pengembangan kapasitas organisasi secara komprehensif

melalui motivasi, kolaborasi, dan komitmen yang terarah pada pencapaian tujuan Bersama.

Fenomena masalah pelatihan pada Ihya Media yaitu para kru terlihat kesulitan dalam memahami teori dan cara penggunaan mengenai media. Padahal Ihya Media telah melakukan pelatihan bagi setiap kru, waktu pelatihan yang diberikan Ihya Media juga terlalu singkat dan sarana prasarana Ihya Media yang kurang mendukung saat melakukan pelatihan. Sedangkan fenomena masalah pengembangan sumber daya manusia pada Ihya Media yaitu para kru masih belum maksimal dikarenakan kru kurang produktivitas di Ihya Media contohnya saat bekerja dilapangan kru kurang aktif dan kurang bersemangat dalam melakukan tugas yang diberikan dan juga kru yang tidak disiplin dalam mengelola waktu saat bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, diajukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kru Ihya Media”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat di ambil dari fenomena yang telah di uraikan dalam latar belakang adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja kru Ihya Media?
2. Apakah pengembangan berpengaruh dan signifikan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja kru Ihya Media?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja kru Ihya Media?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk melihat pengaruh hubungan pelatihan terhadap kinerja kru Ihya Media.
2. Untuk melihat pengaruh hubungan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja kru Ihya Media

3. Untuk melihat pengaruh hubungan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja kru Ihya Media.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Pembahasan penelitian ini adalah tentang mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja kru. Tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti bertempat di Ihya Media Kesugihan dengan waktu selama tiga bulan. Batasan penelitian ini hanya berfokus pada kinerja saja. Didalam penelitian ini peneliti mengkaji hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja kru, pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja kru, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja kru.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya ilmu, khususnya mengenai pengetahuan tentang pengaruh antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja kru Ihya Media

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian suatu masalah dari aspek ilmiah dapat memberikan pengetahuan yang baru bagi peneliti khususnya pada segi daya analisis yang digunakan peneliti.
- b. Untuk memberikan informasi pengetahuan baru bagi pembaca dan dapat memberikan wawasan berfikir secara ilmiah terkait dengan masalah yang akan terus ada.