

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era zaman modern saat ini pengaruh teknologi berperan cukup besar dalam perkembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan berkembang dengan baik apabila meningkatkan kualitas dan keahlian yang dimiliki setiap individu, hal ini dapat diimbangi dengan pelatihan dan pengembangan terhadap individu karyawan sendiri. Kinerja dapat dikatakan dengan baik apabila seorang pegawai mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, memiliki sikap inisiatif dan daya kritis, mampu memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin dan mengikuti perkembangan zaman yang semakin canggih dengan menggunakan teknologi informasi maupun digital.

Seorang pegawai yang memiliki kualitas dan keahlian yang bagus akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut menjadi lebih baik. Meningkatkan kinerja SDM memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, besar dan kecil, apapun jenis industrinya. Aspek SDM menduduki posisi penting dalam suatu perusahaan karena setiap organisasi terbentuk dari orang-orang, menggunakan jasa mereka, mengembangkan ketrampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dan menjamin mereka untuk terus memelihara komitmen pada

organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Sri Nawangwulan :2018).

Suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal merupakan definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017 : 15).

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Meninjau dari beberapa hal bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan, salah satunya cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka.

Hamali, (2016:62) bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar

karyawan semakin erampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Pelatihan karyawan merupakan kewajiban setiap manajer dan juga semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha.

Karyawan-karyawan baru membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan lama, mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, atau untuk mempersiapkan dirinya bila ditransfer atau dipromosikan pada jabatan yang lain (Aan Hidayat : 2021)

Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan tersebut telah melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan, dengan adanya suatu pelatihan mampu mengembangkan serta menambah pengetahuan dan ketrampilan pegawai perangkat desa se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan sehingga semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan.

Menurut Rumawas (2018) bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang.

Menurut Asmawarna Sinaga (2020) Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara balance untukeksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu tujuan untuk meningkatkan kualitas individu. Pengembangan SDM adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM (karyawan) sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan dengan fenomena tersebut perlu adanya upaya dari instansi Se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang berkembang secara dinamis.

Darmawan (2012:17), “Teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya”.

Menurut B. Uno dan Lamatenggo (2011), teknologi informasi adalah suatu kombinasi antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dengan mendalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Faktor lain yang menentukan keberhasilan suatu organisasi lainnya adalah kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah

ditetapkan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Menurut Rawirasentono dan Primasari (2015) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor yang penting bagi setiap individu yakni mencakup kualitas diri seorang pegawai itu sendiri, sehingga program yang mendukung untuk mengembangkan teknologi informasi yakni diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Perangkat Desa Se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada Perangkat Desa Se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan yakni kurangnya pengetahuan akan pentingnya teknologi informasi di zaman digital seperti ini serta perlu adanya pengembangan kualitas diri pada setiap masing – masing individu. Hal ini menjadikan proses kinerja pegawai berjalan kurang maksimal dan serta menghambat proses pengembangan sumber daya manusia pada pegawai perangkat desa se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan.

Fenomena dan penjelasan diatas menjadikan penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan.”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah variabel pelatihan, pengembangan pegawai, dan teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai perangkat desa se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan?
2. Apakah variabel pelatihan, pengembangan pegawai dan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perangkat desa se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan?
3. Dari variabel pelatihan, pengembangan pegawai dan teknologi informasi mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai perangkat desa se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan?.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui variabel pelatihan, pengembangan pegawai dan teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai perangkat desa se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan.
2. Untuk mengetahui variabel pelatihan, pengembangan pegawai dan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perangkat desa se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan.
3. Untuk mengetahui variabel pelatihan, pengembangan pegawai dan teknologi informasi mana yang paling dominan berpengaruhnya terhadap

kinerja pegawai perangkat desa se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menciptakan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan bahan informasi guna memperbanyak pengetahuan serta wawasan terkait Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan. Hasil penelitian juga dapat diterapkan pada ilmu manajemen, dan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Adanya penelitian ini, sehingga dapat diketahui Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa Se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan yang selanjutnya digunakan sebagai dasar bahan informasi untuk penelitian selanjutnya. Sebagai saran dan masukan untuk perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan Perangkat Desa Se Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan.