

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah proses dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini organisasi bisa dikatakan sebagai perusahaan, instansi, atau pemerintah. Manajemen adalah seni, dalam hal ini seni yang dimaksud tersebut berarti, jika individu melaksanakan manajemen maka akan menemukan keindahannya. Suatu organisasi tidak akan terlepas dari manajemen untuk pencapaian tujuan organisasi dengan cara bekerja bersama-sama. Fungsi dari suatu manajemen sendiri agar seluruh sumber daya organisasi dapat dikelola secara efektif dan efisien (Larasati, 2018: 8). Manajemen sumber daya manusia yang ada pada hari ini, merupakan konsep terusan dari manajemen secara general.

Manajemen memegang peran penting dalam mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi. Dengan strategi manajemen yang tepat, potensi individu dapat dikenali, dikembangkan, dan dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui proses pengelolaan yang efektif, manajemen mampu memberikan arah yang jelas, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, manajemen yang baik tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja SDM, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan di pasar yang semakin kompleks dan dinamis (Larasati, 2018: 9).

Manajemen dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) adalah pondasi yang vital bagi kesuksesan organisasi. Pertama-tama, manajemen yang efektif memastikan bahwa SDM memiliki arah yang jelas dan terarah. Ini mencakup pengembangan tujuan, kebijakan, dan prosedur yang memberikan panduan bagi karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, manajemen membantu dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif, memperkuat rasa kepemilikan, dan meningkatkan motivasi di antara tim. Kedua, manajemen yang baik berkontribusi pada pengembangan potensi individu. Melalui evaluasi kinerja, pelatihan, dan pengembangan karir, manajemen membantu membangun kapasitas karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, tetapi juga membantu mendorong retensi bakat dalam jangka panjang (Elfrianto, 2016: 33).

Menurut Yusuf (2015:20) manajemen merupakan seni dan ilmu yang melibatkan pengelolaan berbagai aspek dalam suatu organisasi, termasuk manusia, keuangan, waktu, dan sumber daya lainnya, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen dapat diartikan juga sebagai tatalaksana, yaitu kegiatan mengatur dan membimbing orang-orang yang menjadi bawahan untuk mencapai tujuan. Manajemen diartikan juga sebagai proses yang dilakukan organisasi dengan bantuan sumber daya manusia yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Hal ini tentunya dimaksudkan, agar mencapai tujuan dari manajemen dengan fokus terciptanya

efisiensi dan efektifitas. Sumber daya manusia yang merupakan aspek terpenting terbinanya organisasi yang potensial diperlukan manajemen yang baik disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Larasati (2018:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin yang bertujuan untuk mengelola potensi manusia dalam suatu organisasi dengan memperhatikan aspek-aspek seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan kesejahteraan karyawan, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Manajer sumber daya manusia bertanggung jawab dalam merancang kebijakan dan prosedur yang adil serta berkelanjutan dalam pengelolaan tenaga kerja, dengan memperhatikan kebutuhan individu dan kepentingan organisasi. Dengan pendekatan yang holistik dan strategis, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam memastikan keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang dari suatu organisasi melalui optimalisasi potensi manusia yang ada.

Melihat peran dari manajemen sumber daya manusia begitu vital, kemas MSDM dalam organisasi haruslah diciptakan sebaik mungkin. Bahkan sedini mungkin, dengan menciptakan investasi-investasi sumber daya manusia terbangun sebaik mungkin dan berdaya saing. Akan tetapi, tentu semua proses mengenai MSDM haruslah dibuat seefektif mungkin. Seperti pelatihan atau training, merupakan pengembangan yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki

kemampuan untuk menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman (Larasati, 2018: 7).

Pelatihan tersebut memungkinkan sumber daya manusia yang ada dapat mempelajari pengetahuan ataupun keterampilan teknis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan upaya terencana yang dilakukan untuk memfasilitasi pegawai dalam mempelajari berbagai keterampilan. Tentu saja dari pengertian yang ada pelatihan dianggap sangat penting terutama dalam meningkatkan mutu karyawan dalam pekerjaannya, adapun indikator dari pelatihan itu sendiri meliputi jenis pelatihan, metode pelatihan dan materi pelatihan. Peranan pelatihan kerja merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja suatu organisasi. Pelatihan kerja memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kinerja keseluruhan organisasi. Melalui pelatihan kerja, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang tugas-tugas mereka, teknik-teknik terbaru, serta praktik-praktik terbaik dalam industri mereka. (Elfrianto, 2016: 35).

Selain itu, pelatihan kerja juga memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menangani tugas-tugas yang semakin kompleks dan beragam. Dengan demikian, peranan pelatihan kerja tidak hanya mencakup peningkatan kemampuan individu, tetapi juga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pelatihan kerja yang efektif,

organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, inovatif, dan kompetitif, yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan yang berkelanjutan bagi pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. (Elfrianto, 2016: 35).

Selain itu, dalam pengembangan sumber daya manusia tak hanya berbicara tentang pengembangan secara kemampuan saja. Hal ini berbicara juga tentang, keinginan seseorang untuk lebih maju dan berkembang. Maka dari itu, dibutuhkan motivasi, dengan tujuan untuk membangun keinginan dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, baik dari organisasi, lingkungan dan budaya. Dalam pandangan Peneiti, motivasi merupakan serangkaian sikap atau dorongan yang mampu menjadi pendorong agar seseorang bergerak maju mencapai tujuan yang dimilikinya. Motivasi dapat membuat seseorang berperilaku ataupun bekerja dengan gigih sesuai kewajiban yang sudah diberikan kepadanya.

Motivasi bisa berasal dari intern atau ekstern seseorang, Menurut Maryam (2016: 87) Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan mereka. Ini melibatkan kombinasi dorongan, kebutuhan, dan keinginan yang mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi bisa berasal dari berbagai faktor, seperti ambisi pribadi, keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik atau emosional, atau penghargaan dari lingkungan sekitar. Proses motivasi dapat melibatkan pemikiran, perasaan, dan tindakan yang berkontribusi pada upaya individu untuk mencapai kepuasan dan pencapaian. Dengan memahami faktor-faktor yang memotivasi seseorang,

organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk mendorong kinerja, kreativitas, dan komitmen karyawan. Seperti yang sudah dipaparkan tentang pelatihan dan motivasi kerja, hal ini semata-mata untuk menciptakan sumber daya manusia dengan kualitas yang terbaik. Dalam hal ini dapat diukur dari kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas, kuantitas, maupun tanggungjawab. Pelatihan dan motivasi kerja, merupakan dua metode yang dianggap sebagai hal yang berpengaruh dalam perbaikan kinerja seseorang.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 57), Kinerja sendiri memiliki pengertian hasil kerja dari seseorang yang dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada pegawai adapun indikator kinerja meliputi, kualitas, kuantitas dan tanggungjawab pekerjaan. Berdasarkan paparan diatas, Penulis melihat adanya kesinambungan antara pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja seseorang, seperti dua belah mata uang.

Sehingga, Penulis memiliki ketertarikan lebih dalam untuk mengangkat tema antara pengaruh positif pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) merupakan lembaga pemerintah di bidang pertanian yang bertugas menyediakan informasi, pengetahuan, dan teknologi pertanian kepada petani dan masyarakat yang terlibat dalam sektor pertanian. Peran utama BPP adalah memberikan bimbingan teknis kepada petani terkait praktik pertanian yang efisien dan berkelanjutan, penggunaan

teknologi modern, serta informasi tentang pasar dan kebijakan pertanian. BPP juga memiliki fungsi untuk mengadakan pelatihan, seminar, dan demonstrasi pertanian guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan petani. Struktur BPP biasanya terdiri dari kepala BPP, staf teknis, penyuluh pertanian lapangan, dan berbagai unit kerja yang bertanggung jawab atas berbagai aspek penyuluhan pertanian. Selain itu, BPP sering kali bekerja sama dengan lembaga pertanian lainnya, seperti perguruan tinggi, lembaga penelitian, dan organisasi pertanian lainnya untuk meningkatkan efektivitas dan dampak penyuluhan pertanian di tingkat lokal maupun nasional.

Salah satunya adalah Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokek. Kecamatan Kiarapedes, Kabupaten Purwakarta. Berdiri sejak tahun 2001 memiliki peran sebagai instansi yang membina dan mengembangkan sektor pertanian di wilayahnya yang meliputi 10 desa. Berlandaskan latar belakang yang telah Peneliti paparkan diatas juga ketertarikan peneliti terhadap peran yang dimiliki Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokek. Peneliti ingin mengangkatnya menjadi sebuah tema Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokgek Purwakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, penulis uraikan pada poin-poin sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokgek Purwakarta?

2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokgek Purwakarta?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokgek Purwakarta?
4. Seberapa besar pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokgek Purwakarta.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluh Pertanian Garokgek Purwakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluh Pertanian Garokgek Purwakarta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluh Pertanian Garokgek Purwakarta.
4. Untuk mengetahui besaran pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokgek Purwakarta

D. Manfaat Penelitian

Pentingnya pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokgek Purwakarta, diharapkan penelitian dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen BPP Garokgek Purwakarta untuk meningkatkan efektivitas penyuluhan pertanian

melalui pengelolaan pelatihan dan motivasi pegawai dengan lebih baik.

Adapun manfaat yang diberikan diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi ilmu pengetahuan

Dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pelatihan dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai di lembaga penyuluhan pertanian, menyumbang pada perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan peningkatan efektivitas organisasi di sektor pertanian.

b. Bagi akademik

Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi akademik dan Universitas Islam Negeri Bandung dalam hal penyediaan bukti empiris yang dapat mendukung pengembangan kurikulum dan program pelatihan bagi mahasiswa dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam bagi peneliti tentang bagaimana pelatihan dan motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokgek Purwakarta, yang dapat menjadi landasan untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di lembaga serupa di masa depan.

b. Bagi BPP Garokgek Purwakarta

Dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokgek Purwakarta mengenai pentingnya pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mereka dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk pengembangan sumber daya manusia dan optimalisasi penyuluhan pertanian. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi konkrit bagi BPP Garokgek Purwakarta dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pelatihan serta motivasi pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kualitas layanan penyuluhan pertanian kepada masyarakat.