

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. (Lantara, 2017). Sumber daya manusia menjadi perhatian agar citra organisasi pemerintah di mata masyarakat menjadi baik karena berhubungan dengan kepercayaan dan kepuasan masyarakat. Belajar dari lingkungan yang terus berubah tentu menjadi banyak pertimbangan bagi organisasi untuk memperhatikan apa yang menjadi kunci meningkatkan kinerja yang nantinya akan memberikan dampak pada citra organisasi (Ratnasari, 2019).

Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Diharapkan karyawan bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2019). Dengan adanya kinerja yang optimal dari setiap karyawan maka visi dan misi dari organisasi akan lebih cepat terwujud.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya *soft skills*. Purnami (2013) mengatakan bahwa *soft skill* adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain. Melihat pentingnya *soft skills* pada realita tentang perkembangan yang ada

di organisasi, perkembangan pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong organisasi untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola pengetahuan (*knowledge management*) dan kemajuan di bidang teknologi bagi penguatan organisasi. Seiring dengan perkembangan tersebut, maka pekerjaan yang diemban oleh pegawai semakin berat. Dibutuhkan pegawai yang memiliki spesifikasi kemampuan dan ketrampilan yang unik, yang membedakannya dengan pegawai yang bekerja di organisasi. Untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan oleh pegawai yang tepat, maka dibutuhkan pelatihan sumber daya manusia.

Pelatihan sumber daya manusia merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang superior. Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Ratnasari, 2020). Melalui pelatihan, manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan, dimana tenaga kerja akan memiliki kemampuan dan ketrampilan unik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh tenaga kerja

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kab. Sleman sebagai salah satu Kantor Pelayanan milik Pemerintah Kabupaten Sleman. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum, penataan ruang, dan perumahan. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan dalam

melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis bidang pekerjaan umum, penataan ruang, dan perumahan; pelaksanaan tugas bidang pekerjaan umum, penataan ruang, dan perumahan; penyelenggaraan pelayanan umum bidang pekerjaan umum, penataan ruang, dan perumahan; pembinaan dan pengembangan bidang pekerjaan umum, penataan ruang, dan perumahan; pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya (Peraturan Bupati Sleman Nomor 24.1 tahun 2014).

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kab. Sleman dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah memberikan pelatihan kepada pegawai, tetapi karena ada pergantian pegawai karena mutasi pegawai sehingga terdapat beberapa permasalahan terhadap pegawai yang baru bekerja, pegawai belum memahami pekerjaan dikarenakan kurangnya pengetahuan dan pelatihan pegawai. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kab. Sleman sangat peduli akan pentingnya pelatihan untuk setiap pegawai karena dapat mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal tidak lepas dari adanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia agar mampu menghasilkan output yang berkualitas sehingga sesuai dengan harapan organisasi. Dalam keadaan tersebut, diperlukan penunjang untuk pegawai dan pihak manajemen organisasi. Usaha yang mampu dilakukan pegawai adalah dengan menanamkan kesetiiaannya pada perusahaan, mengikuti standar dan aturan yang ada di dalam perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan Pihak manajemen perusahaan perlu memberikan apa yang dibutuhkan

pegawai yang akan berdampak pada kinerjanya. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan kinerja pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi.

Perdue et al., (2002) menjelaskan bahwa efektivitas pelatihan terdiri dari 3 indikator yaitu Tambahan pengetahuan, Kemampuan mengingat dan Kemampuan untuk berlatih. Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kab. Sleman masih terdapat permasalahan tentang kurangnya pengetahuan yang dimiliki para ASN baik baru maupun lama karena perkembangan zaman yang semakin cepat berubah dan bergeser ke media digital membuat pengetahuan yang di butuhkan menjadi lebih kompleks, lebih rinci dan lebih banyak dari sebelumnya. Kemampuan dalam berlatih yang kurang karena pada dasarnya pelatihan yg dapat dilakukan adalah ketika adanya pelatihan yang di adakan, setelah dari itu ASN dipaksa mau tidak mau untuk melatih apa yang telah di latih pada saat pelatihan pada jam jam non kerja agar dapat membantu kegiatan/ kelancaran pada pekerjaannya.

Swasto (2010) menjelaskan metode atau teknik-teknik pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mengurangi absensi, perputaran, dan menghindarkan diri dari keusangan serta melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Metode pelatihan terdapat beberapa ragam, namun demikian tidak semua jenis metode pelatihan itu cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan dan tidak semua sesuai dengan level posisi jabatan dan pekerjaan karyawan, semuanya tergantung situasi perusahaan dan kondisi lapangan. Bangun (2012)

menjelaskan bahwa indikator metode pelatihan yaitu *On the job training* dan *Off the job training*.

Dwi Riyanti dkk., (2016) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator *soft skill* yaitu Informasi, Orientasi pada efisiensi, Sistematis perencanaan, Pemecahan masalah dan Kemampuan persuasif. Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kab. Sleman masih terdapat permasalahan tentang soft skill yaitu karyawan masih melakukan kesalahan karena kurangnya informasi yang di miliki sehingga pekerjaan menjadi terhambat.

Sedarmayanti (2019) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator kinerja yaitu Kualitas kerja, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Kemampuan, dan Komunikasi. Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kab. Sleman masih terdapat permasalahan tentang kinerja yaitu beberapa karyawan masih terdapat ketidaktepatan waktu banyak yang absen terlambat untuk datang ke kantor. Kurangnya kemampuan karena dituntut profesional dan di anggap mampu dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi dan tugas di luar tupoksi yang terkadang jumlahnya sama atau bahkan lebih banyak tugas tambahan di luar tupoksi dibandingkan dengan tupoksi sendiri. Kurangnya komunikasi antar karyawan.

Hasil penelitian terdahulu tentang Pengaruh Efektivitas Pelatihan Dan Metode Pelatihan Terhadap *Soft Skill* Dan Kinerja masih memperlihatkan hasil yang berbeda. Pertama penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Efektivitas Pelatihan terhadap *Soft Skill*. Menurut Ibrahim (2018) Rustiana (2010), Setiawan (2015), Subroto (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Efektivitas Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap *Soft Skill*.

Kedua penelitian yang berkaitan dengan pengaruh metode Pelatihan terhadap *Soft Skill*. Penelitian Ibrahim (2018) menunjukkan hasil penelitian efektifitas pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap *Soft Skill*. Setyawan (2015) dengan menunjukkan hasil penelitian efektifitas pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap *Soft Skill*.

Ketiga penelitian yang berkaitan dengan pengaruh efektivitas Pelatihan terhadap kinerja. Penelitian Ibrahim (2018), Santoso (2015) menunjukkan hasil penelitian efektifitas pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Anisah (2017), Setyawan (2015) dan Wulandari (2018) dengan menunjukkan hasil penelitian efektifitas pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Keempat penelitian yang berkaitan dengan pengaruh metode Pelatihan terhadap kinerja. Penelitian Ibrahim (2018), Santoso (2015) menunjukkan hasil penelitian metode Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Setyawan (2015) dengan menunjukkan hasil penelitian metode Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Wulandari (2018) menunjukkan hasil bahwa metode Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kelima penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *soft skill* terhadap kinerja. Penelitian Ibrahim (2018), Ramadhan (2021) Santoso (2021), Irawati (2020), Rasid (2018) menunjukkan hasil penelitian *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Setyawan (2015) dengan menunjukkan hasil penelitian *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Ratnasari (2020) menunjukkan hasil penelitian *soft skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian-penelitian terdahulu sudah banyak yang mengangkat topik tentang pengaruh efektivitas pelatihan dan metode pelatihan terhadap soft skill dengan kinerja. Meskipun sudah banyak penelitian sebelumnya peneliti mengangkat topik ini untuk mengetahui perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adanya hasil yang tidak konsisten dari penelitian terdahulu yang memunculkan pertanyaan ada tidaknya pengaruh efektivitas pelatihan dan metode pelatihan terhadap soft skill dengan kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu masih terjadi perbedaan hasil penelitian (*research gap*) dan terjadi ketidaksesuaian keadaan yang sebenarnya dengan teori yang sudah dijelaskan mengenai efektivitas pelatihan dan metode pelatihan terhadap soft skill dengan kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan pengkajian lebih lanjut mengenai efektivitas pelatihan dan metode pelatihan terhadap soft skill dengan kinerja dan berdasarkan pembahasan yang dipaparkan diatas serta dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda atau inkonsistensi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada objek penelitian, metode penelitian, penarikan sampel, dan teori yang digunakan.

Berdasarkan pemaparan di atas serta pendapat dalam penelitian terdahulu maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN METODE PELATIHAN TERHADAP *SOFT SKILL* DAN KINERJA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN KAB. SLEMAN.”. Penelitian ini merupakan replikasi penelitian dari Ibrahim (2017).

B. PERUMUSAN MASALAH

Rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap *soft skill*.
2. Apakah metode pelatihan berpengaruh terhadap *soft skill*.
3. Apakah efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.
4. Apakah metode pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.
5. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah *soft skill* memediasi pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja?
7. Apakah *soft skill* memediasi pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap *soft skill*.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis metode pelatihan berpengaruh terhadap *soft skill*.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis metode pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.
5. Untuk menjelaskan dan menganalisis *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja.

6. Untuk menjelaskan dan menganalisis *soft skill* memediasi pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja.
7. Untuk menjelaskan dan menganalisis *soft skill* memediasi pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh efektivitas pelatihan dan metode penelitian terhadap *soft skill*, hard skill dan kinerja.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai sebuah wacana dalam rangka menambah pengetahuan dan melanjutkan penelitian setelahnya.