

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah sebuah negara yang wilayahnya terbagi atas daerah provinsi. Daerah provinsi itu dibagi lagi atas daerah kabupaten dan daerah kota. Setiap daerah provinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang. Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.

Pemerintah Kabupaten merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan Pemerintah di daerah. Dalam melaksanakan otonomi daerahnya, Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan membutuhkan sarana dan prasarana yang salah satunya adalah kantor pemerintahan. Kantor Pemerintahan Kabupaten sebagai wadah dari aktivitas/kegiatan pemerintahan daerah setempat dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dan melayani kepentingan umum di wilayah Kabupaten.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" dan sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya menyangkut karyawan (SDM) yang mengelola faktor-

faktor produksi lainnya. Hal ini menjadikan bahwa SDM memiliki peran penting didalam suatu organisasi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan mampu bekerja secara produktif, efektif dan efisien sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan mampu memuaskan sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam berjalannya suatu organisasi, Sumber Daya Manusia sangat berperan besar bagi kesuksesan organisasi. Pada setiap organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpin dan pegawainya, pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan organisasi.

Dalam sebuah lingkungan dimana angkatan kerja terus berubah hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan berubah dari pemberi kerja juga berubah, Manajemen SDM harus terus berubah dan berkembang. Dengan adanya perubahan ini, maka SDM dituntut untuk berubah dan berkembang seiring dengan perubahan yang terjadi (**Mathis dan Jackson 2018**)

Adanya tuntutan seiring yang ketat dan perubahan yang terjadi, maka perusahaan dapat mendorong sumber daya yang dimiliki untuk beradaptasi dan memberikan kontribusi yang optimal dan maksimal salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja sumber daya manusia yang baik dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik dimana sistem manajemen kinerja memiliki beberapa komponen yang terdiri dari perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan (pengumpulan data,

pengamatan dan dokumentasi) rapat penilaian kerja, pelatihan kinerja dan sampai pada tahap kembali kepermulaan-merencanakan lagi (**Rivai 2019**).

Salah satu langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan sehingga perubahan dapat mengetahui dan memutuskan apakah karyawan membutuhkan pelatihan atau tidak untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Pelatihan terdiri dari upaya perencanaan organisasi untuk membantu karyawan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku terkait pekerjaan, dengan tujuan menerapkan pada pekerjaan. Program pelatihan mungkin berkisar dari kelas formal sampai mentoring satu lawan satu dan mungkin berlangsung ditempat atau lokasi terpencil. Tidak peduli apa bentuknya, pelatihan dapat menguntungkan organisasi bila dikaitkan dengan kebutuhan organisasi dan bila motivasi karyawan (**Noe, 2018**)

Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan (**Rivai 2018:211**).

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh yang menemukan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hal juga ditemukan dalam penelitian yang berjudul pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (**Agusta 2018**)

Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain dimana hal ini diciptakan keunikan budaya pada suatu organisasi dimana budaya membawa suatu rasa identitas terhadap anggota-anggota organisasi. Budaya juga mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang serta meningkatkan kemantapan *system social* (**Robbins: 2017**)

Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimana penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, sementara budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja jika di mediasi oleh kepuasan kerja.

Menurut (**Astuti& Sari, 2018**) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (**Septiani&Ikhwan 2019**) Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan

tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut (**Wahyuniardi & Nababan, 2018**) Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Menurut (**Nabawi, 2019**) Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Tabel 1.1
Tingkat Kinerja Pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan

No	Variabel/Indikator/Sub indikator	Nilai						Eselon
		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	
1.	Capaian Kerja							
	a.Capaian pelaksanaan program/kegiatan	100%	90	100%	80	100%	84	II.A
	b.Capaian pelaksanaan kegiatan individu	100%	85	100%	75	100%	85	II.B

	c.Kualitas pelayanan	100%	77	100%	77	100%	76	II.B
2.	Kompetensi yang di perlukan							
	a.Pengetahuan bidang tugas	100%	88	100%	88	100%	85	III.A
	b.Keahlian/ket erampilan bidang tugas	100%	90	100%	85	100%	75	IV.A
	c.Perilaku							
	1.Kepemimpin an untuk mencapai hasil kerja	100%	84	100%	76	100%	70	
	2.Komitmen terhadap pelaksanaan kerja	100%	77	100%	80	100%	80	
	3.Orientasi terhadap pelayanan	100%	79	100%	80	100%	85	
	4.Pegawai pembelajaran(l earning employee)	100%	80	100%	70	100%	80	
	5.Kerja sama dengan mewujudkan sinergi dan mencapai kinerja optimal	100%	70	100%	82		73	
	6.Disiplin melaksanakan ketentuan yang terkait pelaksanaan pekerjaan	100%	74	100%	70	100%%	85	
	Jumlah		894		863		878	
	Nilai capaian Skp	100%	77%	100%	77%	100%	76%	

Sumber: Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai kantor bupati pesisir selatan, dimana setiap indikator atau variabel yang mengukur tingkat kinerja pegawai dari tahun sebelumnya belum menunjukkan dampak positif atau mengalami penurunan, misalnya dicapaian kinerja pegawai di beberapa tahun terakhir pada capaian kinerja pelaksanaan program kegiatan, dimana tahun sebelumnya berkisar nilai 90 dan ditahun ini mengalami proses yang kurang baik menjadi nilai 84 dan penurunan proses kegiatan capaian kinerja individu di kantor bupati kabupaten pesisir selatan juga mengalami penurunan dimana ditahun sebelumnya hanya berkisar nilai 85 dan ditahun ini menjadi 75. Maka dari data di atas pencapaian kinerja dari tahun 2020 sampai tahun 2022 memiliki progress penurunan meski belum menunjukkan progress penurunan kinerja pegawai dimana ditahun 2020 kinerja pegawai mencapai 77% dan di tahun 2021 masih di angka 77% dan mengalami penurunan 1% di tahun 2022 menjadi 76%.

Penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran. Berdasarkan uraian di atas maka penulis terkait mengangkat judul **”PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN PESISIR SELATAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terjadinya fluktuasi terhadap capaian dan target kinerja karyawan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
2. Kurangnya pelatihan yang diterapkan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
3. Belum optimalnya budaya organisasi yang di terapkan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
4. Masih rendahnya kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
5. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
6. Tingkat pengetahuan karyawan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan yang tergolong rendah.
7. Masih rendahnya pelayanan karyawan terhadap palanggan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
8. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
9. Kurangnya tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
10. Kepuasan kerja karyawan kantor bupati kabupaten pesisir selatan yang masih tergolong sangat rendah.

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi melihat luasnya ruang lingkup yang harus diteliti dan keterbatasan waktu, supaya penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari

apa yang di harapkan. Maka dalam proses penulisan srkipsi ini, penulis akan membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai masalah Variabel independen yanti Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) Variabel intervening kepuasan kerja (Z) dan objek penelitian di Kantor bupati kabupaten pesisir selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
5. Bagaimana pengaruh kepusan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?

7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah mamperoleh data serta informasi yang tepat untuk menganalisis data secara khusus bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
2. Untuk mengatahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
4. Untuk mempengaruhi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.

7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Serta untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan ilmu yang penulis dapat dan pelajari serta dapat memeberikan sumbangan pemikiran dalam proses menganalisis pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.

1. Bagi Organisasi

Akan mengerti dan memahami arti penting nya pelatihan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai masukan kepada oerganisasi sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal.

2. Bagi Karyawan

Agar karyawan mengerti dan memahami sejauh mana pelatihan, budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan oerganisasi.

3. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan serta referensi bahan kajian dalam proses pengembangan ilmu pengetahuan.