

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Seorang karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau organisasi tersebut, karena tujuan suatu organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Kinerja para karyawan yang maksimal dapat di tandai dengan mereka yang merasakan kepuasan kerja mereka pada instansi pemerintah. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang di peroleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja dapat di artikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya .

Kantor Bupati adalah tempat yang disediakan oleh pemerintah yang digunakan oleh pegawai negeri sipil untuk bekerja yang dilengkapi dengan beberapa fasilitas pendukung didalamnya. Kantor Bupati adalah salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan publik Kantor Bupati kabupaten pesisir selatan merupakan sebuah instansi pemerintah yang berwenang menyelenggarakan kepentingan daerah berdasarkan 8 kebijakan yang telah ditetapkan, oleh karena itu kantor ini harus memiliki kinerja yang berkualitas agar mampu melayani masyarakat di segala bidang sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat.

Prestasi Kerja Menurut **Edy Sutrisno (2020)** mengatakan Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Dalam kenyataan sehari – hari, instansi pemerintah sesungguhnya hanya mengharapkan Prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Menurut **(BKN, 2020)** Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu

berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Maka suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya baik jangka pendek maupun panjang tidak lepas dari sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai negeri sipil pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai target yang diinginkan. Secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan undang-undang dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, dan etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Dinas pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dituntut memiliki pegawai yang handal dalam menjalankan aktivitas pelayanan kepada kepentingan masyarakat. Untuk menjalankan semua itu, Instansi atau Organisasi harus memiliki Manajemen yang baik.

Menurut **(Wibowo, 2019)** Pelatihan kerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang di kerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang di peroleh dari proses tersebut. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisaasi yang bersangkutan dengan kualitas kuantitas juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika meleksanakan pekerjaannya. Menurut **(Dessler, 2018)**, Pelatihan berarti memberi Pegawai baru atau Pegawai

lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan juga merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah kriteria tertentu yang dimana kriteria tersebut telah di tentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan di manfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan tersebut.

Didalam perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat di sebabkan oleh beberapa faktor. Telah diketahui bahwa penilaian kerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam proses kerja perusahaan maka dari itu karyawan akan memerlukan faktor-faktor tersebut untuk mendorong dan mendukung peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan .

Wibowo (2019:430) Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstrutif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja di tunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. **Sinambela (2019:332)** "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu Kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian Pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena Disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu

kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang di gunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan dan juga merupakan suatu sikap seorang karyawan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan yang tertulis maupun tidak yang telah di tentukan oleh organisasi /instusi agar tujuan /instusi dapat tercapai.

Tabel 1.1

Data Prestasi Kinerja Pegawai 2020

| No | Variabel / Indikator / sub indikator | Nilai | | | ESELON |
|----|---|------------|------------|------------|--------|
| | | Tahun 2020 | Tahun 2021 | Tahun 2022 | |
| 1 | Capaian Kinerja | | | | |
| | a. Capaian pelaksanaan program / kegiatan | 80 | 80 | 94 | II.A |
| | b. Capaian pelaksanaan kegiatan individu | 75 | 75 | 85 | II.B |
| | c. Kualitas pelayanan | 70 | 65 | 87 | II.B |
| 2 | Kompetensi yang diperlukan | | | | |
| | a. Pengetahuan dibidang tugas | 88 | 88 | 88 | III.A |
| | b. Keahlian / keterampilan dibidang tugas | 90 | 85 | 85 | IV.A |
| | c. Perilaku | | | | |
| | 1. Kepemimpinan untuk mencapai hasil kerja | 84 | 76 | 90 | |
| | 2. Komitmen terhadap pelaksanaan pekerjaan | 77 | 80 | 88 | |
| | 3. Orientasi terhadap pelayanan | 79 | 80 | 90 | |
| | 4. Pegawai pembelajaran (learning empolyee) | 80 | 90 | 80 | |

| | | | | | |
|--|---|-----|-----|-----|--|
| | 5. Kerja sama dengan mewujudkan | 70 | 82 | 83 | |
| | sinergi dalam mencapai kinerja optimal | | | | |
| | 6. Disiplin melaksanakan ketentuan yang terkait pelaksanaan pekerjaan | | | | |
| | | 74 | 70 | 80 | |
| | Jumlah | 867 | 871 | 870 | |
| | Nilai capaian Skp | 78% | 79% | 79% | |

Sumber: Kantor Bupati Pesisir Selatan

Dari tabel 1.1 di atas Tingkat kinerja pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan diatas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan, dimana disetiap indikator atau variabel yang mengukur tingkat kinerja Pegawai dari tahun sebelumnya sudah mulai menunjukkan dampak positif atau mengalami peningkatan, misalnya dicapain kinerja pegawai dibeberapa tahun terakhir pada capain kinerja pelaksanaan program kegiatan, dimana ditahun sebelumnya hanya berkisar nilai 80 dan ditahun ini mengalami progses yang sangat baik dan menjadi nilai 94 dan kenaikan progres kegiatan capain kinerja individu dikantor bupati kabupaten pesisir selatan juga mengalami kenaikan dimna ditahun sebelumnya hanya berkisar nilai 75 dan ditahun ini menjadi nilai 85 serta kualitas pelayanan yang sebelumnya mengalami progres naik turun.kualitas pelayanan mulai mengalami progres yang baik dari sebelumnya dan mendapatkan nilai pada tahun ini di angka 87. Maka dari data diatas pencapain kinerja dari tahun 2020 sampai tahun 2022

memiliki progres kenaikan meski belum signifikan dan belum menunjukkan progres yang cukup besar tapi sudah ada progres kenaikan kinerja pegawai dimana ditahun 2020 kinerja pegawai hanya mencapai 78% dan ditahun 2021 masih stabil di angka 78% Dan mengalami kenaikan 1% di tahun 2022 menjadi 79%. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Kantor Bupati Pesisir belum mengalami kestabilan kadang mengalami kenaikan dan bahkan kadang terjadinya penurunan target pencapaian.

Menurut **Panggabean (2019:72)** Prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai lainnya atau dibandingkan dengan standart yang telah ditetapkan. Menurut **Soeprihanto (2019:7)** Penilaian Prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Berdasarkan definisi terdahulu dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kerja para pegawai dengan cara yang subjektif mungkin serta menggunakan standart kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan untuk para karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaan memuaskan (**Sangidah et al., 2021**). Pelatihan dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan,

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan. Semakin banyak pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas, proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan (**Rozi & Puspitasari, 2021**).

Pengertian Kepuasan Kerja Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan Manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Menurut **Wexley dan Yukl** dalam **Wilson Bangun (2019)** mengatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak

menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI PESISIR SELATAN**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan bagian dari proses penelitian yang dapat dipahami sebagai upaya mendefinisikan problem serta membuat definisi tersebut menjadi lebih terukur atau measurable sebagai suatu langkah awal penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut :

1. Belum optimal Pelatihan kerja yang tinggi akan tetapi di terapkan dengan semestinya oleh karyawan, tidak sesuai harapan instansi Pemerintah.
2. Belum optimalnya kerja sama tim karyawan terhadap organisasi tampak dari permasalahan-permasalahan yang muncul belum optimal pelatihan

kerja yang tinggi akan tetapi tidak di terapkan dengan semestinya oleh karyawan, tidak sesuai harapan perusahaan.

3. Belum optimal Disiplin karyawan rendah berdampak pada perusahaan menurun. Jika kinerja karyawan rendahakan menghambat semangat kerja.
4. Timbulnya permasalahan dalam organisasi di karenakan kurangnya disiplin dan semangat kerja dari diri masing-masing.
5. Kinerja karyawan yang tidak baik akan menimbulkan persepsi yang tidak baik di kalangan karyawan, sehingga karyawan tidak ragu untuk berperilaku kontra produktif.
6. Kerja sama tim yang belum optimal akan menyebabkan seseorang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya dan kurang mendukung skill ,saling melempar tanggung jawab dan saling ketergantungan.
7. Belum optimal dalam menjalankan peraturan.
8. Perilaku kerja yang tidak mendukung kerja yang positif serta ketidakterbukaan yang di rasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim.
9. Menurunnya produktivitas kinerja para karyawan, hal ini terjadi pada semua bidang, sehingga mengakibatkan seluruh proses kemajuan perusahaan menjadi lamban sehingga sering terjadi kesalah pahaman antara pihak satu dengan pihak lainnya.
10. Produktivitasnya belum optimal dikantor Bupati Pesisir Selatan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Hal ini dilakukan agar pembahasannya tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevansi sehingga penelitian itu bisa lebih fokus untuk dilakukan.

Dari identifikasi melihat luasnya ruang lingkup yang harus di teliti dan keterbatasan waktu, supaya penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dariapa yang di harapkan. Maka dalam proses penulisan ini akan membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai masalah Variabel independen yaitu Pelatihan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) Variabel dependen yaitu Prestasi kerja (Y) Variabel intervening kepuasan kerja (Z) dan objek penelitian di Kantor Bupati Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati pesisir selatan?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati Pesisir Selatan?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan?

4. Apakah Displin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Bupati pesisir selatan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan?
6. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
7. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis?

1. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Bupati pesisir selatan ?
3. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kntor Bupati pesisir selatan?
4. Untuk mengansalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada kantor Bupati Pesisir Selatan?

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan kantor Bupati pesisir selatan?
6. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja dengan dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan kantor Bupati Pesisir Selatan?
7. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja dengan dimediasi Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Bupati Pesisir Selatan?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini di harapkan akan memberikan kegunaan dan Kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Merupakan salah satu sarana bagi peneliti untuk berfikir ilmiah serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah peneliti dapatkan dari aktivitas perkuliahan jurusan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Putra Indonesia “YPTK” padang. Bagi perusahaan Penulis mengarapkan dari hasil penelitian ini dan dari data yang telah di kumpulkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam pengembangan dan perbaikan nilai perusahaan.

2. Bagi Instasi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Bupati Pesisir Selatan. Agar mereka dapat meningkatkan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Kepuasan Kerjadalam

bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.