

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu kantor. Hal ini dibutuhkan agar kantor dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil kerja pegawai yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh aktual dalam organisasi atau kantor. Agar efektif, manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memilih pegawai yang punya pengalaman dengan keterampilan tinggi agar kinerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia memegang peran yang penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu kantor. Memacu untuk termotivasi harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik.

Untuk mencapai standar kerja yang memuaskan diperlukan kemampuan yang professional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan dan kondisi. Untuk itu kemampuan SDM pegawai harus diberdayakan melalui peningkatan kedisiplinan dan pelatihan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai yang ada pada kantor Bupati sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan professional.

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

Menurut **(Illanisa et al., 2019)** kinerja bisa diartikan sebagai pegawai yang melakukan suatu pekerjaan dan kemudian pegawai meraih hasil dari pekerjaan yang sudah ia kerjakan selama ada di kantor. Menurut **Wilson Bangun** mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan, kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang ada, tingkat kehadiran selama ia bekerja dan pegawai yang mampu melakukan kerjasama dengan atasan atau pihak manapun.

Menurut **(Astriyani, 2019)** Kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan. kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja pegawai merupakan hal sangat penting dalam upaya kantor untuk mencapai tujuannya. kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **(Budiyanto & Mochklas, 2020)** dalam bukunya bahwa Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Menurut **(Marjanuardi & Ratnasari, 2019)** pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan kantor atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut **(Astriyani, 2019)** Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi kantor mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan kantor, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan kantor, baik yang tertulis maupun tidak. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan dan melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena paksaan. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **(Khaeruman, 2021)** dalam bukunya menyebutkan bahwa Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah

organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari kantor, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai.

Menurut **(Siregar, 2021)** Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu kantor untuk meningkatkan kemampuan pegawai berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing pegawai sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Melatih dan Mengembangkan pegawai, memberikan pelatihan yang diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai anda memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka, konsep dan teknik untuk mengembangkan pegawai, manajer dan organisasi yang lebih mampu.

Menurut **(Nasution, 2020)** Kesejahteraan merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi kantor, kesejahteraan adalah bentuk kompensasi yang diberikan kantor kepada pegawainya dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan kantor kepada pegawai untuk selama masa pengabdian atau pun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kerja bagi kantor. Pentingnya kesejahteraan pegawai adalah untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke kantor lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas pegawai terhadap kantor. Untuk mempertahankan pegawai ini

hendaknya diberikan kesejahteraan, kompensasi. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya.

Kesejahteraan pegawai merupakan salah satu wujud yang dapat meningkatkan partisipasi para pekerja dalam usaha untuk meningkatkan jaminan kepada tenaga kerjanya. selain itu, langkah ini juga ditempuh untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke kantor lain dan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kesejahteraan pegawai dapat meningkatkan prestasi dan dapat memperoleh ketenangan dalam bekerja sehingga memiliki semangat dan kegairahan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut **(Maiti & Bidinger, 2020)** dalam bukunya bahwa Kesejahteraan berarti melakukan dengan baik. Ini adalah istilah komprehensif yang mencakup mental, fisik, moral, kesejahteraan emosional individu. Kamus Oxford mendefinisikan 'kesejahteraan karyawan sebagai upaya untuk membuat hidup layak dijalani bagi pekerja'. Kesejahteraan tenaga kerja juga disebut sebagai pekerjaan perbaikan bagi pegawai yaitu berkaitan dengan semua upaya pengusaha, serikat pekerja, organisasi sukarela dan lembaga pemerintah yang membantu pegawai merasa lebih baik dan berkinerja lebih baik.

Emmah & Teresa (2022) menjelaskan bahwa kesejahteraan sendiri hadir sebagai imbalan yang tidak langsung di berikan kepada pegawai atas sumbangsih yang berhasil di berikan kepada kantor atau organisasi. Kesejahteraan pegawai tidak hanya berkaitan dengan upah yang di dapatkan saja, namun juga pemantauan kondisi kerja, infrastruktur, asuransi, tunjangan, pendidikan dan

pelatihan, hingga tunjangan pensiun. Kesejahteraan juga di artikan sebagai segala sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan adanya kenyamanan para pegawai di tempat kerja. Kesejahteraan mengacu pada berbagai aspek mulai dari kesejahteraan secara fisik, mental, moral, dan juga emosional para pegawai di tempat kerja salah satunya Kantor Bupati.

Kantor Bupati merupakan tempat yang disediakan oleh pemerintah yang digunakan oleh pegawai negeri sipil untuk bekerja, yang dilengkapi oleh beberapa fasilitas pendukung lain didalamnya. Kantor Bupati merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, kegiatan administrasi di wilayah administrasinya.

Mengenai pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kesejahteraan pegawai. Penulis akan mendeskripsikan fenomena dan penyebab kinerja pegawai beserta data pendukung yang berkaitan dengan kedisiplinan, pelatihan kerja dan kesejahteraan pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan.

Berikut ini diperoleh data mengenai capaian kinerja pegawai pada kantor Bupati Pesisir Selatan yang dilihat dari kinerja pegawai dalam tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator kinerja	Target			Realisasi			Capaian (%)		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1.	Penilaian LKD (opini BPK)	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	100	100	100
2.	Kualifikasi penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	BB	B(68,00)	BB(70,00)	B	B(68,88)	68,97	93,97	98.35	98,53
3.	Skor nilai LPPD	3,300	3,209	3,215	3,209	3,209	3,1433	97.24	100	97,77
4.	Level maturitas SPIP	3	3(3,0057)	3(3,0057)	3	3(3,0000)	3,0000	100	99.81	99,81
Rata-rata capaian		Tahun 2020 : 97,80			Tahun 2021 : 99,54			Tahun 2022 : 99.26		

Sumber: laporan kinerja Kantor Bupati Pesisir Selatan

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan data capaian kinerja pegawai dalam tahun 2020-2022 belum maksimal dari jumlah yang dihitung dari 100% penilaian kinerja. Dilihat dari tahun 2020 untuk meningkatkan penilaian LKD (laporan keuangan daerah) dengan target dan realisasi WTP (wajar tanpa pengecualian) dengan capaian 100%. Pada indikator kualifikasi penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan target BB, realisasi B (baik) dan capaian 93.97%. untuk meningkatkan skor nilai LPPD (laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah) dengan target 3,300, realisasi 3,209 dan capaian 97,24%. Pada indikator level maturitas SPIP (sistem pengendalian intern pemerintah) dengan target 3, realisasi 3 dan capaian 100%. dari penjelasan data capaian kinerja pegawai tahun 2020 dengan rata-rata capaian 97,80%.

Data capaian kinerja pegawai tahun 2021 untuk penilaian LKD (laporan keuangan daerah) dengan target dan realisasi WTP(wajar tanpa pengecualian) dan capaian 100%. Pada indikator kualifikasi penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan target B(68,00), realisasi B(66,88) dan capaian 98.35%. pada indikator skor nilai LPPD (Laporan penyelenggaraan pemerintah daerah) dengan target 3,209, yang terealisasi 3,209 dan capaian 100%. Dan indikator level maturitas SPIP (Sistem pengendalian intern pemerintah) dengan target 3(3,0057), realisasi 3(3,0000) dan capaian 99.81%. dari penjelasan diatas capaian kinerja pegawai tahun 2021 dengan rata-rata 99.54%.

Dari data capaian kinerja pegawai tahun 2022 untuk meningkatkan penilaian LKD (Laporan keuangan daerah) dengan target dan realisasi WTP(wajar tanpa pengecualian) dan capaian 100%. Pada indikator penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan target BB(70,00), yang terealisasi 68,97 dan capaian 98,53%. Pada indikator skor nilai LPPD (Laporan penyelenggaraan pemerintah daerah) dengan target 3,215, realisasi 3,1433 dan capaian 97,77%. Pada indikator level maturitas SPIP (Sistem pengendalian intern pemerintah) dengan target 3(3,0057), realisasi 3,0000 dan capaian 99,81%. Dari capaian diatas dengan rata-rata capaian kinerja 99.26%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran kinerja pegawai belum maksimal dan mengalami penurunan dari tahun 2021-2022. Dengan demikian, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan untuk menambah mutu sumber daya manusia sebagai pegawai pada

kantor Bupati Pesisir Selatan, maka diperlukannya perhatian terhadap kedisiplinan, pelatihan kerja dan kesejahteraan pegawai.

Dari capaian kinerja pegawai kantor Bupati Pesisir Selatan dapat dikatakan kurang atau mengalami penurunan kinerja pegawai dalam kedisiplinan kerja. Pada saat dilakukannya survei awal, Dalam bekerja juga adanya ketidaktepatan waktu datang pegawai yang tidak sesuai dengan aturan kerja yang ditetapkan, Dengan demikian kedisiplinan pegawai kurang dalam bekerja. Berkaitan dengan kinerja pegawai yang kurang disiplin, hal tersebut didukung dari survei awal yang telah dilakukan penulis di kantor Bupati Pesisir Selatan.

Selain kedisiplinan salah satu faktor yang dapat diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu pelatihan kerja. Berdasarkan survei awal dan kinerja karyawan yang kurang optimal, karena disebabkan oleh penurunan kinerja di kantor Bupati Pesisir Selatan. Karena penurunan kinerja tersebut membuat pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kesejahteraan pegawai. Berdasarkan observasi dan data capaian kinerja pegawai yang dilakukan di kantor Bupati Pesisir Selatan terlihat bahwa adanya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh pelatihan kerja yang kurang dan hal tersebut dapat mengakibatkan pegawai kesulitan dalam capaian kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Nur, 2020)** yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap, menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kedisiplinan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **(Hartono & Siagian, 2020)** yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan DI PT.BPR Sejahtera Batam, juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Sejahtera Batam.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja pegawai kantor Bupati Pesisir Selatan berkaitan dengan adanya fenomena kinerja pegawai yang diperkuat dari survei awal dan data-data pendukung, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kesejahteraan pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang maksimalnya pegawai dalam capaian kinerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan
2. Kurangnya usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan
3. Kurangnya Kedisiplinan pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan
4. Kurangnya pelatihan kerja terhadap pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan
5. Kurangnya kemampuan pegawai dalam capaian kinerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan
6. Terdapatnya banyak pegawai yang tidak hadir dalam bekerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan
7. Banyaknya pegawai yang sering datang terlambat dalam bekerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan
8. Masih Kurangnya kesejahteraan pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan Kedisiplinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan Kesejahteraan pegawai (Z) sebagai variabel intervening kantor Bupati Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan terhadap Kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
3. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
5. Bagaimana pengaruh Kesejahteraan pegawai terhadap Kinerja pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
6. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai melalui Kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
7. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan

2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan pegawai terhadap Kinerja pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
6. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai melalui Kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan
7. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi untuk melakukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, juga diharapkan dapat memberikan masukan tambahan dalam hal menentukan kebijakan dari masalah tenaga kerja yang ditinjau dalam hal kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kesejahteraan pegawai.

2. Manfaat bagi Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama mengenai masalah-masalah kinerja pegawai. penelitian ini juga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, Khususnya Kesejahteraan pegawai, Disiplin kerja, dan pelatihan Kerja, serta dapat memberikan gambaran tentang permasalahan-permasalahan mengenai Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh kantor Bupati Pesisir Selatan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti di dunia kerja mendatang.

4. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan, bahan pertimbangan serta perbandingan dan memberi kontribusi dalam bahan referensi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kesejahteraan pegawai.