

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di instansi. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam instansi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh instansi.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap instansi. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektivitas dalam pekerjaan dari sebuah instansi dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan

prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Instansi pasti mempunyai satu tujuan yang akan dicapai, menciptakan visi dan misi adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan tersebut tercapai. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan di dalam sebuah instansi demi tercapainya tujuan utama tersebut, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh organisasi atau instansi. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan organisasi dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja pegawai, setiap instansi pasti akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan instansi. Peneliti melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Dinas ini mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang penempatan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Semangat untuk menghasilkan kemajuan di bidang oleh motivasi yang kuat untuk menggali dan memanfaatkan potensi penempatan sebagai sumber pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya diberi wewenang untuk mengelola pemberdayaan manusia, demi kesejahteraan masyarakat Jawa Barat, dalam dunia organisasi atau instansi, memperhatikan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan, dan apabila instansi tidak perhatian kepada kinerja pegawainya maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh

instansi, seperti hasil kerja yang kurang maksimal sehingga akan mengakibatkan sulitnya mencapai hasil kerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pegawai merupakan unsur yang terpenting dalam menentukan keberhasilan atau maju mundurnya suatu instansi pemerintahan. Dan untuk mencapai tujuan instansi diperlukan juga pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam instansi serta pegawai juga harus mampu dalam menjalankan tugas- tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Dalam mencapai suatu tujuan instansi, kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting karena kinerja pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan pencapaian tujuan instansi tersebut. Karena mengingat betapa pentingnya kinerja para pegawai, sehingga sering kali kinerja menjadi masalah yang harus diselesaikan guna membantu dalam mencapai suatu tujuannya. Apabila kinerja pegawai menurun maka tujuan yang ingin dicapai oleh instansi

akan sulit dicapai yang diakibatkan oleh penurunan kinerja pegawai, sebaliknya apabila kinerja pegawai meningkat maka tujuan akan cepat tercapai oleh instansi.

Berikut adalah hasil kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat:

No	Pernyataan	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	TS (1)			
1	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target instansi	6	6	7	5	6	91	100	3,03
2	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	5	6	9	5	5	91	100	3,03
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	5	6	9	6	4	92	100	3,06
4	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	5	7	5	6	7	87	100	2,9
5	Saya memiliki tanggungjawab dan komitmen dalam Bekerja	7	7	6	4	6	95	100	3,16

Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan	3,03
---------------------------------	------

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja yang pegawai yaitu 3,03 yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai di dinas tenaga kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang yang diharapkan. Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan. Dilihat bagaimana kondisi kinerja di Dinas tenaga kerja tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan rata-rata yaitu pada kisaran 2 dan 3 dari nilai maksimal yaitu 5. Nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan nilai rata-rata 2,9 dan nilai tertinggi pada pernyataan nomor 5 dan secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Penelitian juga telah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa staff yang ada di instansi mengenai adanya beberapa variable yang dianggap penting bagi kinerja di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Setelah itu penulis juga melakukan penelitian dengan menyebarkan pra survey kepada 30 orang pegawai untuk mengetahui faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja yang ada di Dinas.

Adapun kriteria penilaian kinerja pegawai Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatra Barat :

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai

No	Rentang Skor	Kualifikasi
1.	91-100	Sangat baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Tabel 1.2 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, yang kedua nilai 76-90% dengan klasifikasi baik, yang ketiga nilai 65-75% dengan klasifikasi kurang baik, yang keempat nilai 51-64% dengan klasifikasi buruk dan terakhir nilai 0-50%

Tabel 1.3
Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	35,72 %	41,50 %	117,66 %
2	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Sarapan Tenaga Kerja	36,01 %	68,23 %	189,48 %
3	Meningkatnya Hubungan Industri	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	62,87 %	84,27 %	134,04 %

4	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	400,00	75,89	189,73 %
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	72,08	72,08	100 %
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	BB (78)	BB (72,26)	97,77 %
6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	81,67 %	93,02 %	113,90 %

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja yang masih rendah akan berdampak pada Produktivitas Kerja pegawai.
2. Career Development yang masih kurang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Barat akan membuat Produktivitas Kerja pegawai menurun.
3. Kepuasan kerja yang masih belum maksimal dapat menyebabkan Produktivitas Kerja tidak tercapai sesuai target.
4. Motivasi kerja pegawai yang masih rendah akan berdampak pada

Produktivitas Kerja pegawai.

5. Masih lemahnya kesadaran pegawai tentang kondisi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat akan berpengaruh pada Produktivitas Kerja Pegawai.
6. Masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan akan berpengaruh pada Produktivitas Kerja.
7. Kerja sama antara anggota organisasi masih rendah akan berdampak pada Produktivitas Kerja pegawai.
8. Semangat kerja yang masih rendah akan berdampak pada Produktivitas Kerja pegawai.
9. Keterampilan kerja pegawai yang belum optimal dalam bekerja dapat membuat Produktivitas Kerja pegawai tidak tercapai sesuai target.
10. Komitmen kerja pada pegawai masih rendah sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ?

3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karier kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karier kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

1.5 Manfaat

1. Bagi penulis
 - a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai Pengembangan karir pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Barat
 - b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai Pelatihan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Barat
2. Bagi I Hasil dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan juga masukan positif yang bermanfaat mengenai pengaruh pengembangan karir, Pelatihan kerja terhadap Kepuasan kinerja pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatra Barat.

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi penelitian lainnya dibidang yang sama selanjutnya.