

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi (Amelia et al., 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu asset penting bagi sebuah perusahaan didalam mencapai tujuan dan menjalankan visi dan misinya. SDM (*Man Power*) ialah tenaga kerja yang hidup yang terlibat didalam suatu organisasi perusahaan. Sementara manajemen SDM dapat diartikan sebagai sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada kariawan, memperhatikan hubungan kerja mereka termasuk kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan yang dialami para SDM tersebut (Margaret Silalahi, 2022).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber dan pemeliharaan atas kemampuan menjadi arena bersaing dalam bentuk kompetisi. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang *profesional* yaitu seseorang yang tidak hanya mampu melakukan da

menguasai tugas dengan landasan pengetahuan, melainkan juga mampu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan (Kosdianti & Sunardi, 2021).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada (Dunggio, 2020).

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perilaku *emosional positif* yang berasal dari pengungkapan dari kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja dipengaruhi faktor lingkungan kerja, interaksi antar karyawan, upah atau gaji atas jerih payah, sarana dan prasarana kerja, sikap dan model kepemimpinan, kenaikan jabatan atau promosi jabatan, dan beban pekerjaan. Kepuasan kerja dengan

lingkup yang besar akan menghasilkan lingkungan kerja yang baik (Sukma & Puspitadewi, 2022).

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan perasaan positif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Harapannya dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan akan membantu terciptanya tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan selama bekerja. Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja (Setiawan et al., 2021).

Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Berdasarkan definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat dilakukan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Kosdianti & Sunardi, 2021).

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk

mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, pelatihan telah ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini (I Ketut Wira Parta et al., 2023).

Kompetensi SDM adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Lebih lanjut, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Yulianty et al., 2021).

Kompetensi SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kompetensi merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (Ismail, 2021).

Kota Solok merupakan sebuah wilayah daerah tingkat dua yang ada di wilayah propinsi Sumatera Barat yang berbentuk kota. Yang mana menurut Peraturan daerah kota Solok nomor 13 tahun 2012 wilayah kota Solok seluas kurang lebih 5.7640 Ha yang terdiri dari 2 (dua) kecamatan yaitu Kecamatan Lubuk Sikarah dan Kecamatan Tanjung Harapan.

Berikut adalah tabel Hasil Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai
Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Tahun 2022-2023

Bobot	Predikat	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Hasil Kinerja	Persentase (%)	Hasil Kinerja	Persentase (%)
1	Sangat Baik	30	49 %	2	3,33 %
2	Baik	31	51 %	56	93,3 %
3	Kurang	0	0	2	3,33 %
4	Kurang Baik	0	0	0	0
Jumlah Pegawai		61	100 %	60	100 %

(Sumber : Data kinerja Kantor Camat Lubuk Sikarah Tahun 2022-2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok tahun 2022-2023 mengalami penurunan. Jumlah pegawai berpredikat sangat baik dan baik, selalu berkurang dari tahun 2022, dan juga sebaliknya dari jumlah pegawai yang berpredikat kurang mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 pegawai yang memiliki predikat baik adalah sebesar 51% dan sangat baik adalah 49%. Sedangkan di lihat dari pada tahun 2023 jumlah pegawai yang berpredikat baik dan sangat baik mengalami penurunan dimana predikat baik sebesar 3.33% dan sangat baik sebesar 93,3% dan pada tahun yang sama Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok mendapati beberapa pegawai mendapati predikat kurang dalam kinerjanya sebesar 3,33%.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dapat dilihat bahwa upaya menciptakan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok mendapati beberapa kendala yang di hadapi pada instansi, sehingga mampu

membuat intansi tesebut sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Dikarenakan, kurangnya Kepuasan Kerja di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dan faktor lain yang dapat mempengaruhinya yaitu, Pelatihan dan Kompetensi SDM yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Zillah et al., (2022) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan analisis persamaan *regresi linier* berganda menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Hirawati, 2021) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sivanissa et al., (2022) Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Kompetensi SDM dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan semakin Kompetensi dalam bekerja maka akan membuat kinerja menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al.,(2021) Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Yanuar & Fauziek, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menggambarkan persepsi yang positif terhadap suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristiknya. Diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf, (2021) Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori ahli, fenomena dilapangan dan riset gap diatas, maka saya tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang kurang nyaman akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.
2. Kompetensi yang rendah akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.
3. Tanggung jawab yang masih rendah akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai yang menurun.
4. Terjadinya penurunan kepuasan kerja pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai yang tidak berjalan dengan baik.

5. Pelatihan dan Kompetensi SDM yang masih kurang bagus akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
6. Masih rendahnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh pelatihan dan kompetensi SDM disiplin yang kurang baik.
7. Masih rendahnya pelatihan dan pengaruh kompetensi SDM yang kurang baik yang akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
8. Pelatihan dan Kompetensi yang belum optimal akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
9. Kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari pelaksanaan terhadap tugasnya.
10. Kompetensi sangat penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, Maka penelitian ini membatasi dalam hal yang menyangkut kepada Pelatihan dan Kompetensi SDM sebagai variabel Independent (X), Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependent (Y), Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Z) pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi SDM Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
4. Bagaimana Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
6. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
7. Bagaimana Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

2. Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
3. Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
4. Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
5. Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
6. Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menanbah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat

membandingkan teori-teori yang didapati dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Pihak Kantor Camat

Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki. Serta berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Kantor Camat mengenai Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa menjadi dasar penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami dalam bidang sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan pertandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.

5. Bagi Pemerintah Lain

Penelitian di kantor camat dapat memberikan kontribusi yang sangat berharga bagi upaya pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.