

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini.

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam sebuah organisasi, termasuk dalam instansi pemerintah. Dapat dikatakan bahwa asset penting dalam sebuah organisasi atau instansi ialah individu yang memiliki posisi sebagai karyawan, pekerja, atau pegawai. Kesuksesan suatu perusahaan atau instansi dapat dilihat dari kualitas SDM di dalamnya. Salah satu aspek yang relevan dalam SDM adalah pengembangan pegawai, yang dianggap sebagai alat penting dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka..

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era

global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. (Jariyah et al., 2023)

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan sikap sumber yang digunakan. Produktivitas suatu sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang menyangkut dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang didasarkan tingkat pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan tersebut merupakan salah satu dari wujud pemberian motivasi yang baik bagi karyawan. (Kurnia et al., 2019)

Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja di Indonesia berfluktuasi dengan kecenderungan menurun selama tahun 2019-2023. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja produktivitas tenaga kerja di Indonesia selama 4 tahun

terakhir. Penurunan pada tahun 2020 diduga disebabkan oleh pandemi Coronavirus Disease-2019 (Covid-19) yang terjadi di semua negara.

Produktivitas dan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2019-2023 Terkait hal ini, pembuatan kebijakan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Tujuannya agar strategi peningkatan produktivitas yang direncanakan merupakan kebijakan yang tepat, akurat, efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

Berdasarkan observasi peneliti, kondisi lapangan menunjukkan bahwa di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh, terdapat beberapa pegawai yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) kerja awal setelah pelatihan produktivitas kerja ada yang mengalami peningkatan ada yang biasa-biasa saja. Pelayanan yang dilakukan pegawai dalam produktivitasnya sangat bervariasi. Pegawai dengan pendidikan yang tinggi dan yang telah mendapatkan diklat masih sangat bersemangat sehingga produktivitas kerja pegawai tersebut tinggi. Akan tetapi persentase dari pegawai yang produktivitasnya masih belum signifikan.

Untuk mencapai visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Payakumbuh pegawai dituntut untuk memaksimalkan produktivitas yang dimiliki. Produktivitas sangat penting untuk diperhatikan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global. Tingkat pencapaian kerja Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kota. Berikut Rekapitulasi pencapaian produktivitas pegawai dinas pekerjaan umum Kota Payakumbuh.

Tabel 1.1
Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh

NO	Bidang	Realisasi					Target
		2019	2020	2021	2022	2023	
1	Bidang infrastruktur sub bidang irigasi	70%	70,25%	71,15%	71,50%	71,75%	75%
2	Pemeliharaan ruas jalan, jembatan dan boks culfer	39,27%	40,00%	45,30%	55,50%	65,29%	75%
3	Mendirikan bangunan tata ruang	48,37%	51,75%	55,00%	59,75%	60,50%	75%

Sumber : Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pencapain produktivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan rata-rata belum maksimal karena belum mencapai target yang ditentukan, hal tersebut menunjukkan bahwa kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum belum sesuai dengan prinsip dan komitmen yang diharapkan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam proses produksi selain faktor produksi lainnya seperti tanah, bahan mentah, air dan lainnya. Tenaga kerjalah yang menggerakan faktor – faktor produksi tersebut sehingga dapat menghasilkan barang dan jasa akhir. Terdapat beberapa definisi mengenai tenaga kerja, menurut Undang – Undang No. 25 tahun 1997 menyatakan tenaga kerja adalah tiap orang laki – laki atau perempuan yang sedang atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar

hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan penelitian, hasil analisis menyatakan bahwa tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada pegawai. Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. (Krishna et al., 2024)

Sarana teknologi merupakan seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Ditegaskan oleh Erfan (2020;3) menyebutkan "kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreativitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya. Pemanfaatan Teknologi informasi untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi dan individu tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif.

Didalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin dengan mencapai

tujuan organisasi, Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk mencapai organisasi sangat mempengaruhi pelatihan kinerja terhadap produktivitas pegawai.

Pengembangan dan pemberdayaan ini dasarnya merujuk pada tujuan utama setiap instansi yaitu memperoleh hasil yang maksimal melalui kinerja pegawainya. Namun hasil yang diharapkan tersebut tidak akan maksimal jika instansi tidak memperhatikan fasilitas dan keadaan moral pegawainya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. (Pukan et al., 2023)

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. (Parashakti & Noviyanti, 2021)

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi organisasi dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Dalam rangka menciptakan tujuan tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik faktor yang berasal dari dalam diri karyawan maupun faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Dilihat dari latar belakang masalah yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh
2. Produktivitas Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh belum sesuai dengan apa yang dikehendaki
3. Penggunaa sarana teknologi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh masih kurang maksimal
4. Kurangnya pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh
5. Lingkungan Kerja yang kurang kondusif
6. Kesejahteraan antar pegawai kurang maksimal sehingga menyebabkan produktifitas pegawai kurang optimal
7. Meneliti bagaimana tenaga kerja mempengaruhi produktivitas pegawai dalam konteks penggunaan teknologi

8. Menganalisis jenis teknologi yang digunakan di kantor dan dampaknya terhadap produktivitas pegawai
9. Menilai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada dinas pekerjaan umum Kota Payakumbuh
10. Mengembangkan indikator untuk menilai produktivitas pegawai yang dipengaruhi oleh tenaga kerja dan sarana teknologi

1.3 Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Tenaga Kerja Dan Sarana Teknologi Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh”

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Tenaga Kerja (X1) dan Sarana Teknologi (X2) sebagai variable bebas, Produktivitas Pegawai (Y) sebagai variable yang terikat dan Pelatihan (Z) sebagai variable intervening Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota payakumbuh.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan Batasan masalah di atas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tenaga kerja terhadap pelatihan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh sarana teknologi terhadap pelatihan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh tenaga kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?

4. Bagaimana pengaruh tenaga kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?
6. Bagaimana pengaruh tenaga kerja terhadap produktivitas pegawai melalui pelatihan sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?
7. Bagaimana pengaruh sarana teknologi terhadap produktivitas pegawai melalui pelatihan sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis:

1. Pengaruh tenaga kerja terhadap pelatihan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?
2. Pengaruh sarana teknologi terhadap pelatihan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?
3. Pengaruh tenaga kerja terhadap produktivitas prgawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?
4. Pengaruh sarana teknologi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?
5. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?

6. Pengaruh tenaga kerja terhadap produktivitas pegawai melalui pelatihan sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?
7. Pengaruh sarana teknologi terhadap produktivitas pegawai melalui pelatihan sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Payakumbuh?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi pegawai kantor dinas pekerjaan umum muaro sijunjung
 Instansi dapat melakukan peningkatan pada SDM dan teknologi atau bagian yang belum mencapai optimalitasnya, sambil mempertahankan dan melanjutkan program-program yang telah terbukti berhasil.
2. Bagi akademis
 Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
 Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat tentang pengaruh tenaga kerjadan sarana teknologi terhadap produktivitas pegawai. Sehingga masyarakat dapat mengetahui bahwa peningkatan atau pengembangan SDM dan srana teknologi ketika digunakan secara positif maka dapat dimanfaatkan untuk bekerja atau mempermudah pekerjaan.