

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bentuk termahal dari sumber daya kesehatan, yang merupakan salah satu alasan mengapa manajemen harus menjaga agar seluruh staf kesehatan dapat mempertahankan kualitas kerja yang tinggi. Semakin berkembangnya suatu perusahaan semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi, efisiensi dan efektivitas dalam instansi akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan dengan instansi lain.

Sumber daya manusia memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset yang berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu instansi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Salah satu bentuk perencanaan instansi yang baik adalah dalam perubahan pendayagunaan SDM yang berkualitas. Sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam sebuah instansi adalah orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas dan bakat. Mereka memiliki tugas untuk mengarahkan instansi harus berjalan menjadi lebih maju, mengembangkan agar semakin besar dan mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Karena itu, instansi harus berupaya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turn over*).

Keunggulan dan keinginan dari pegawai sebagai sumber daya manusia juga harus didukung oleh instansi agar pegawai dapat termotivasi untuk menampilkan performa kinerja terbaiknya dan merasa puas atas hasil kerjanya. Pekerjaan merupakan lebih dari sekedar aktivitas yang hanya sebatas mengatur kertas, menulis kode program, atau mengendarai sebuah truk. Setiap pekerjaan menuntut adanya semacam interaksi atau relasi antara sesama rekan kerja, atasan dengan bawahan, mengikuti peraturan dan kebijakan-kebijakan instansi, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang sering kali kurang ideal dan lain-lain (**Robins & Judge, 2017**).

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan instansi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja.

Menurut (**Setiyoning, 2017**) efektivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah disiplin kerja, kerja tim, motivasi, kompetensi dan diklat.

Untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja, maka disiplin kerja harus ditingkatkan. disiplin kerja memiliki peran penting dalam menunjang atau

merangsang keberhasilan suatu instansi, jika suatu instansi mempunyai pegawai yang disiplin dalam bekerja maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Selain dari disiplin kerja, faktor kerja tim juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan efektivitas kerja. Kerja tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik.

Selain kerja tim, diklat juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan efektivitas kerja. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompetensi dalam melakukan pekerjaan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh **(Setiyoning, 2017)** bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar). Penelitian yang dilakukan oleh **(Bayu Laksana, 2018)** bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja sensus ekonomi di Kabupaten Jepara.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh **(Arina & Kusdi, 2019)** bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Studi Pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). Penelitian yang dilakukan oleh **(Ibrohim, 2019)** bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

efektivitas kerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Research conducted by (Armes, 2020) Based on the results of the study it was a significant effect of work discipline on work effectiveness.*

Penelitian yang dilakukan oleh **(Kiki, 2018)** bahwa variabel kerja tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). Penelitian yang dilakukan oleh **(Sari, Astuti, & Nurtjahjono, 2017)** bahwa variabel kerja tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban).

Penelitian yang dilakukan oleh **(Aidana, 2018)** bahwa variabel kerja tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Studi Pada Karyawan kantor POS Batusangkar). Penelitian yang dilakukan oleh **(Putriana, 2019)** bahwa variabel kerja tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Studi Pada Madrasah Swasta Di Kota Semarang). *Research conducted by (Arman, 2020) Based on the results of the study it was a significant effect of teamwork on work effectiveness.*

Penelitian yang dilakukan oleh **(Yati, 2018)** bahwa variabel diklat, berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). Penelitian yang dilakukan oleh **(Situmeang, 2017)** bahwa variabel diklat berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT.Mitra Karya Anugrah.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Enti, 2019)** bahwa variabel diklat, berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Studi Pada Guru SMA Negeri Se-

Kota Tegal). Penelitian yang dilakukan oleh **(Situmeang, 2017)** bahwa variabel diklat berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pada guru di sekolah menengah kejuruan. *Research conducted by (Endra, 2020) Based on the results of the study it was a significant effect of education and training on work effectiveness.*

There is a positive and significant effect partially or simultaneously from the variables of work discipline, training and teamwork on work effectiveness PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru (Yofandi, 2017). There is a positive and significant effect partially or simultaneously from the variables of work discipline, training and teamwork on work effectiveness cv. Koperasi puri kencana taxi Semarang. (Yanti, 2019).

Tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan instansi, memaksa seluruh faktor yang ada untuk bekerja dengan maksimal. Termasuk di dalamnya faktor sumber daya manusia. Berikut adalah data Target dan Realisasi Indikator Kinerja Utama pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto tahun 2019 pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Indikator Kinerja Utama pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto Tahun 2019

No	Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi
1	Terwujudnya peningkatan kerjasama dan penyertaan modal BUMD dan lembaga keuangan lainnya dalam rangka pengembangan ekonomi masyarakat	100%	95%

2	Terkendalinya HET dan kelancaran distribusi pupuk bersubsidi	95%	84%
3	Meningkatnya pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dilingkup sekretariat daerah kota	100%	100%
4	Peningkatan wawasan kebangsaan ditengah masyarakat	87%	73%
5	Meningkatnya penilaian LPPD kota	95%	75%
6	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	100%	100%
7	Peningkatan pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana	97%	97%
8	Terwujudnya kelembagaan yang tepat fungsi dan ukuran	89%	89%
9	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	100%	89%
10	Terwujudnya penyelesaian dan penanganan perkara yang dihadapi aparatur dan masyarakat	95%	90%

Sumber : LKJiP Setdako, 2019

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa terdapat 10 indikator kinerja utama pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto, dari 10 indikator kinerja utama tersebut hanya ada 4 indikator kinerja utama yang tercapai secara optimal, yaitu : meningkatnya pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dilingkup sekretariat daerah kota, meningkatnya akuntabilitas kinerja,

peningkatan pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana, terwujudnya kelembagaan yang tepat fungsi dan ukuran. Masalah lain yang ada pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto yaitu masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin, kerja tim yang masih rendah pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto dan diklat masih rendah.

Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto masih belum tercapai secara optimal di sinyalir di sebabkan oleh disiplin kerja, kerja tim dan diklat.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja, Kerja Tim dan Diklat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah di uraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Efektivitas kerja pegawai masih belum optimal pada pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
2. Kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan budaya disiplin pada pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
3. Kerja tim masih rendah pada pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
4. Diklat masih rendah pada pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto

5. Gaya kepemimpinan yang kurang bagus pada pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
6. Motivasi kerja yang lemah berdampak pada hasil kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
7. Komitmen organisasi yang masih rendah pada pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
8. Komunikasi interpersonal yang kurang baik pada pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
9. Pengalaman kerja pegawai masih rendah pada pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
10. Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah disiplin kerja, kerja tim dan diklat sedangkan variabel terikatnya adalah efektivitas kerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto dan periode penelitian tahun 2020.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto ?
2. Adakah pengaruh kerja tim terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto ?
3. Adakah pengaruh diklat terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto ?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja, kerja tim dan diklat secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis dan mengestimasi :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
2. Pengaruh kerja tim terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
3. Pengaruh diklat terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto
4. Pengaruh disiplin kerja, kerja tim dan diklat secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto

Dapat dimanfaatkan oleh pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh disiplin kerja, kerja tim dan diklat terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.