

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontiniu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) dilaksanakan secara misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (*training*) dan pengembangan karier serta pemberhentian menurut (Nur, 2018)

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Diharapkan dengan kinerja pegawai yang baik dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut, konsumen bisa merasa puas dan melakukan pembelian yang berulang pada perusahaan tersebut. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku pegawai dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas – tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja pegawai merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, maupun berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Menurut (Adha et al., 2019) kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Menurut (Adha et al., 2019) kinerja adalah “ hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya

secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”).

Pelatihan dalam suatu proses perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja karyawan, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pada kenyataannya pengaruh positif pelatihan kerja dan penempatan kerja yang ada dalam lingkungan Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung masih belum seluruhnya diterapkan oleh karyawannya, sehingga masih ada karyawan yang belum begitu menyadari tentang peran sertanya dalam meningkatkan kinerja di Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung tersebut. Penelitian ini terkait dengan kinerja individu dalam organisasi masih terus mendapatkan perhatian mengingat kinerja karyawan mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja organisasi. Menurut **(Wongkar et al., 2018)** Pelatihan kerja adalah setiap proses dalam mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan - pekerjaan tertentu.

Menurut **(Adha et al., 2019)**, menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut **(Subroto, 2018)**, Motivasi adalah sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang.

Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung merupakan perusahaan yang melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Usaha Kecil Menengah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung Mempunyai visi “terwujudnya masyarakat Kabupaten Sijunjung yang madani” adapun misinya “1. Mewujudkan perekonomian masyarakat yang kuat, berdaya saing tinggi dan sejahtera, 2. Mewujudkan kualitas sumberdaya manusia yang kuat, cerdas dan berakhlak mulia, 3. Mewujudkan infrastruktur yang berkualitas dan merata, 4. Mewujudkan pemerintahan yang bekerja dan melayani, 5. Mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Alam yang berwawasan lingkungan, 6. Melakukan revitalisasi adat dan budaya berlandaskan Adat Basandi Syara, Syara Basandi Kitabullah.”

Dapat diketahui bahwa adanya karyawan yang kurang percaya diri dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang tidak mampu

meningkatkan kinerjanya pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung dikarenakan pelatihan kerja rendah dan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan. Ini dibuktikan dengan tidak percaya dirinya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan yang masih kurang puas dengan perusahaan terutama atasan dan fasilitas yang kurang memadai.

Kurangnya motivasi atasan sehingga memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan di Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung berdampak terhadap ketidak hadiran dan keterlambatan karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut sering mengalami keterlambatan saat masuk kerja dan mendapatkan surat peringatan pertama. Dibawah ini terdapat data daftar absensi karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung Bulan Januari – Maret 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Absensi Karyawan Dinas (Dagperinkop) UKM Kabupaten Sijunjung
Periode Januari – Desember 2019**

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan			
		Hadir	Alpha	Sakit	Izin
Januari	49	43	1	3	2
Februari	49	40	5	3	1
Maret	49	43	2	2	2
April	49	47	1	-	1
Mei	49	42	2	2	3
Juni	49	45	1	1	2
Juli	49	34	4	7	4
Agustus	49	39	2	2	6
September	49	30	6	6	7
Oktober	49	36	1	1	1
November	49	32	3	2	2
Desember	49	37	2	4	6

Sumber : Wawancara staff dagperinkop UKM

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa dalam bulan januari ada satu orang karyawan alpha, tiga sakit, dan dua izin, maka karyawan yang hadir 43 orang. Sedangkan, pada bulan Februari terjadi penurunan kehadiran yaitu 40 orang, lima orang alpha, tiga orang sakit, dan satu orang izin. Pada bulan Maret karyawan yang alpha dua orang, dua sakit, dan dua orang izin, 43

orang hadir. Pada bulan april terjadi kenaikan kehadiran yaitu 47 orang, satu orang alpha, satu orang izin. Pada bulan Mei terdapat dua orang alpha, dua orang sakit, dua orang izin maka karyawan yang hadir 42 orang. Bulan Juni terjadi kenaikan kehadiran yaitu 45 orang, satu orang alpha, satu orang sakit, dua orang izin. Bulan Juli karyawan yang alpha empat orang, sakit tujuh orang, izin empat orang sehingga karyawan yang hadir 34 orang. Bulan selanjutnya Agustus terjadi kenaikan kehadiran yaitu 39 orang, dua orang alpha, dua orang sakit, enam orang izin. Pada bulan September terjadi penurunan kehadiran yang signifikan yaitu 30 orang, enam orang alpha, enam orang sakit, tujuh orang izin. Bulan Oktober terjadi kenaikan kehadiran yaitu 36 orang, satu orang alpha, satu orang sakit, satu orang izin. Bulan November terlihat tiga orang alpha, dua orang sakit, dua orang izin maka karyawan yang hadir 32 orang. Pada bulan Desember terjadi kenaikan kehadiran yaitu 37 orang dimana dua orang alpha, empat orang sakit dan enam orang izin. Sehingga pada rentang waktu Januari s/d Desember 2019 karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung kurang disiplin terhadap kehadiran kerja, hal tersebut menyatakan bahwa karyawan kurang menerapkan pelatihan kerja dalam berorganisasi yang menyebabkan kualitas kerja menjadi berkurang sehingga banyaknya pekerjaan yang terbengkalai dan tertunda sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut diatas, dalam kesempatan ini penulis berniat untuk membantu menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung yaitu dengan mengaplikasikan bidang ilmu yang di dapat pada perkuliahan. Untuk mewujudkan apa yang dimaksud penulis, terlebih dahulu mempertimbangkan hal – hal kecil sekalipun dalam penyelesaian masalah. Penulis sekaligus berniat untuk mengangkat tema dalam sebuah karya tulis dengan melakukan penelitian. Adapun tema atau judul yang dibahas adalah :

“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN, KOPERASI (DAGPERINKOP) USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN SIJUNJUNG”

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan fenomena diatas dan dalam kajian - kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi “Pelatihan Kerja” maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya penerapan Pelatihan Kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.

2. Masih belum meratanya Penempatan Kerja sesuai kemampuan terhadap karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.
3. Kurangnya Motivasi kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.
4. Ketidak puasan karyawan terhadap atasan dan organisasi.
5. Kurang percayanya karyawan dengan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas.
6. Karyawan yang tidak bisa mengendalikan dirinya semaksimal mungkin.
7. Masih ada karyawan Pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung yang kurang percaya diri terhadap kemampuannya dalam bekerja.
8. Masih ada karyawan yang merasa dirinya tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, padahal mereka belum mencobanya.
9. Kurangnya kesadaran dari diri karyawan untuk bertindak sesuai dengan kemampuannya yang lebih baik.
10. Karyawan tidak mau mengendalikan dirinya dalam bekerja sehingga kinerja tidak tercapai secara maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memberikan batasan permasalahan agar dalam permasalahan dalam penelitian pembahasan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Beberapa masalah itu ada Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja. Itulah dua faktor yang menjadi penyebab terhadap kinerja karyawan dan yang tidak terapkannya Motivasi kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung. Maka peneliti akan memfokuskan masalah kinerja karyawan pada kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung?
2. Bagaimana pengaruh Penempatan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung?
4. Bagaimana pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung?

5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung?
6. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung?
7. Bagaimana pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.

4. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.
6. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.
7. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh didalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

Manfaat praktis :

1. Bagi Organisasi/Instansi

Sebagai masukan saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan

dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.

Manfaat Teoritis :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi pengaruh Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan, Perindustrian Koperasi (Dagperinkop) Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sijunjung.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.