

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam jalannya suatu instansi atau perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia tersebut, mungkin segala perencanaan yang sudah dibuat perusahaan atau instansi menjadi tidak bisa tercapai, untuk itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung dalam dunia usaha. Setiap perusahaan yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia usaha akan memberikan perhatian penuh terhadap kualitas sumber daya manusia. Dari perusahaan atau instansi, memberikan kesempatan kepada setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan atau instansi untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya guna mendukung aktivitas perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia, dimana dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti perubahan yang terjadi sehingga dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Berbagai upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan cara melatih dan memberikan kepercayaan diri yang penuh pada pegawai mereka. Pentingnya memberikan pelatihan serta rasa percaya diri karyawan ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam melakukan kegiatan di dalam perusahaan.

Pada tahap wawancara yang dilakukan dengan pegawai-pegawai pada unit keuangan dan norma perempuan menyatakan bahwa kegiatan pelatihan yang diberikan sebelumnya kurang memberikan manfaat pada pegawai-pegawainya. Pelatihan yang dilakukan hanya sebatas seminar dan pembicaraan antar pimpinan dan pegawainya, sehingga kurangnya ilmu yang didapat karena jarang adanya praktek langsung atau pelatihan bimbingan teknis dengan menggunakan sarana dan fasilitas

yang ada, jadi hanya materi saja yang diberikan pada para pegawai tersebut. Materi-materi pelatihan tersebut tidak semuanya bisa dipahami dengan baik, sehingga hanya sebatas lewat dalam fikiran saja. Hal tersebut membuat para pegawai terkadang mengalami penurunan efektivitasnya karena kurangnya praktek kerja langsung dengan metode pelatihan yang harusnya dilakukan oleh para pegawai.

Selanjutnya para pegawai menyatakan bagaimana pegawai terkadang merasa tidak percaya diri saat melaksanakan pekerjaan mereka, apalagi dengan berkembangnya selalu teknologi hingga tuntutan bekerja lebih baik lagi dengan diberikannya tugas pekerjaan pada level yang berbeda membuat pegawai terhambat dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Pegawai menyatakan mereka akan lambat dalam menyelesaikan tugas mereka saat pegawai tidak optimis dalam mengerjakan pekerjaan mereka, apalagi jika pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang baru bagi pegawai dan belum adanya diberikan pelatihan khusus untuk mereka, hingga membuat para pegawai menjadi belum bisa meraih sasaran mereka seperti mengumpulkan tidak tepat pada waktunya, hasil pekerjaan yang juga kurang memuaskan, serta bekerja yang belum sesuai standard yang sudah ditentukan.

Berkaitan dengan efektivitas kerja, pegawai menyatakan jika efektivitas kerja mereka bisa saja menurun jika pelatihan yang diberikan kurang berkualitas untuk mereka, sehingga jika mereka dihadapkan pada sesuatu yang baru dengan pembekalan ilmu yang minim, membuat para pegawai menjadi tidak percaya diri dan dan tidak optimis dalam mengerjakan pekerjaan mereka dengan alasan takut jika terjadi kesalahan dan tidak memenuhi standard yang ditentukan, hingga memunculkan turunnya efektivitas kerja mereka.

Dengan adanya pelatihan yang baik serta rasa percaya diri yang tinggi, maka efektivitas kerja pegawai bisa dimaksimalkan. Misal dari segi kualitas pekerjaan pegawai, jika pegawai tidak memiliki pengetahuan yang lebih serta rasa percaya diri yang minim maka hal tersebut akan berdampak kurang baik bagi instansi tersebut, seperti hasil pekerjaan yang tidak sesuai ekspektasi yang diinginkan, tidak bisa

mencapai target waktu yang sudah ditentukan dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Oleh karena itu agar dapat memberikan kinerja yang berefektivitas dari pegawai untuk pekerjaan mereka, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pemberian pelatihan yang lebih berkualitas dan adanya *self efficacy* atau rasa percaya diri pegawai dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER).

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan *Self Efficacy* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada KEMNAKER (unit keuangan dan norma perempuan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja di KEMNAKER ?
- b. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap efektivitas kerja di KEMNAKER ?
- c. Apakah pelatihan dan *self efficacy* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas kerja di KEMNAKER ?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja di KEMNAKER.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap efektivitas kerja di KEMNAKER.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan *self efficacy* secara Bersama - sama terhadap efektivitas kerja di KEMNAKER.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang teori dan praktek di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Kementrian Ketenagakerjaan (KEMNAKER)

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Kementrian Ketenagakerjaan (KEMNAKER) dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai nya terutama dengan mengembangkan kegiatan pelatihan dan *self efficacy* terhadap efektivitas kerja pegawai.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang lebih baik di masa yang akan datang, terutama memberikan masukan dan tambahan informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya khususnya Fakultas Ekonomi.

1.5 Batasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah efektivitas kerja pegawai yang berhubungan dengan pelatihan dan *self efficacy*. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh pelatihan dan *self efficacy* terhadap efektivitas kerja pegawai di KEMNAKER. Dalam hal pelatihan kerja, penulis membatasi mengenai pelatihan kerja yang dibuat oleh berbagai instansi pemerintah untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. *Self efficacy* dibatasi mengenai pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk melatih dan mengembangkan kerja pegawai dan adanya kepercayaan diri pada diri pegawai untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan optimis sehingga menghasilkan efektivitas kerja yang berkualitas.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi di susun menjadi tiga bagian yaitu pertama bagian awal skripsi, kedua yaitu bagian isi skripsi dan ketiga yaitu bagian akhir :

1. Bagian Awal Skripsi Terdiri Dari

Halaman sampul, halaman judul, halaman pernyataan orisinalitas, halaman pengesahan, kata pengantar, halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar rumus, daftar notasi, daftar lain, dan daftar lampiran.

2. Bagian Isi Skripsi Terdiri Dari

Bab 1. Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

Bab 2. Landasan Teori dan Hipotesis

Berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pelatihan, *self efficacy* dan efektivitas kerja. Pengaruh pelatihan dan *self efficacy* terhadap efektivitas kerja pegawai dan kerangka berfikir serta hipotesis untuk penelitian.

Bab 3. Metodologi Penelitian

Berisi mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisis data dan teknik pengolahan data yang digunakan.

Bab 4. Analisis dan Pembahasan

Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan.

Bab 5. Kesimpulan dan Saran

Berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

3. Selanjutnya untuk bagian akhir skripsi yang memuat lampiran-lampiran yang berkaitan dengan penelitian skripsi ini dan lampiran riwayat hidup penulis skripsi.