

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber Daya Manusia berkualitas didukung dengan adanya Sumber Daya Manusia yang memiliki pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan bahkan sikap yang baik di dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kualitas ini dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan yang sangat baik dalam organisasi. Menciptakan Sumber Daya Manusia yang mampu berorganisasi merupakan hal yang tidak timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola Sumber Daya Manusia.

Salah satu cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia dapat melalui peningkatan modal manusia. Dalam hal ini dengan melakukan pelatihan dan pembekalan pendidikan. Hal itu perlu agar Sumber Daya Manusia dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Sehingga Sumber Daya Manusia akan lebih fleksibel secara efektif dan efisien.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan.

Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil dari observasi wawancara dan penyebar kuesioner atau masing-masing Pernyataan variabel di Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi bahwa pelatihan pegawai sangat baik dan sangat bagus. pelatihan ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dalam organisasi sekaligus meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam instansi kecamatan tarumajaya kabupaten bekasi ada beberapa pelatihan yang berada di kecamatan tarumajaya kabupaten bekasi yaitu : pelatihan keterampilan, pelatihan sikap, pelatihan perilaku yang diperlukan oleh semua karyawan. Selain Pelatihan ini juga sangat meningkatkan disiplin kerja pada pegawai atau karyawan di Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi karena pelatihan ini juga harus memberikan reward atau penghargaan bagi pegawai atau karyawan yang berprestasi atau tidak pernah malas selama bekerja. Displin kerja Karyawan di Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi agar dapat diukur dari segi ketepatan waktu dalam bekerja, meningkatkan kehadiran dalam bekerja, meningkatkan keterampilan dalam bekerja, menerima tanggungjawab tugas yang diberikan oleh atasan tertentu.

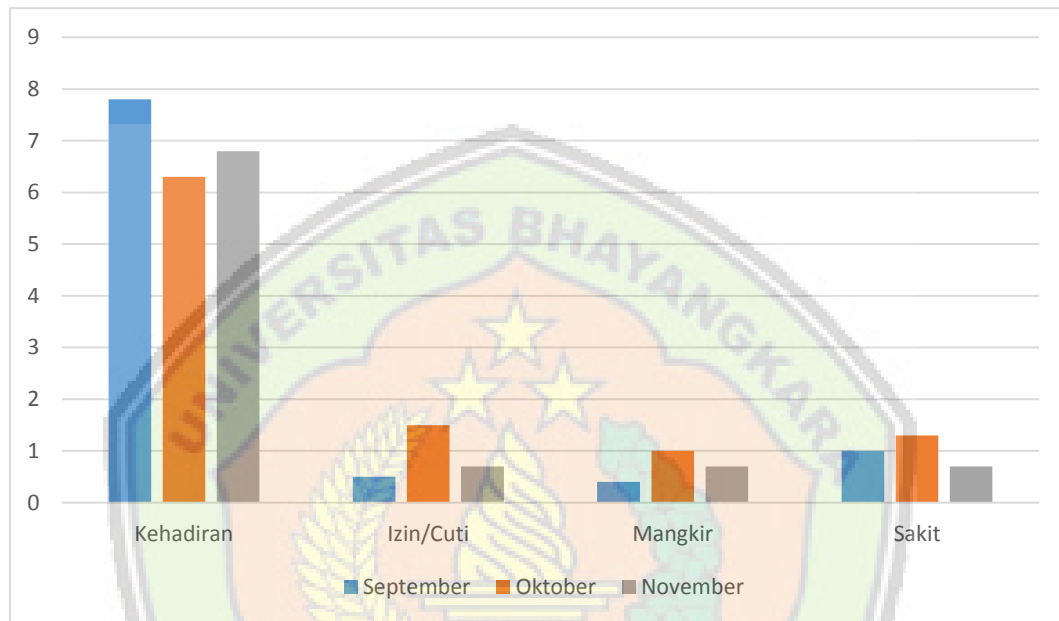
Kantor kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi adalah salah satu kantor kecamatan atau camat yang berada di kabupaten Bekasi yang memiliki delapan desa yaitu: Desa Segeramakmur, Desa Segerajaya, Desa Pustaka Rakyat, Desa Setia Asih, Desa Samudrajaya, Desa Pahlawan Setia, Desa Pantaimakmur, dan Desa Setiamulya.

Tabel 1.1 jenjang pendidikan

SMA/SMK	D3	S1	S2	S3
11 Orang	3 Orang	30 Orang	4 Orang	2 Orang
JUMLAH				50 Orang

Sumber : Kantor Kceamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi

Dari hasil pengamatan terhadap beberapa pegawai yang berada di kantor kecamatan Tarumajaya tersebut. Jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 30 orang dan persentase 0,6 %. Jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 11 orang dan persentase 22 %, Jenjang Pendidikan D3 berjumlah 3 orang dan persentase 0,06%, Jenjang Pendidikan S2 berjumlah 4 orang dan persentase 0,08 %. Dan Jenjang Pendidikan S3 berjumlah 2 orang dan persentase 4 %.



Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan Tahun 2018

Berdasarkan data absensi karyawan dikantor kecamatan tarumajaya kabupaten bekasi tersebut. Masih sering terdapat karyawan yang sakit, izin/cuti, mangkir. Dari data tersebut perlunya manajemen dapat dilihat dari siklus data absensi dikantor kecamatan tarumajaya kabupaten bekasi. Data absensi karyawan ini dapat dilihat pada bulan september, oktober, november. Pada bulan september data kehadiran berjumlah 38 orang dan persentase sebanyak 76 %. Sakit berjumlah 6 orang dan persentase 0,12 %. Mangkir berjumlah 3 orang dan persentase 0,06 %. Dan data izin berjumlah 3 orang persentase 0,06 %. Selanjutnya, bulan Oktober data kehadiran berjumlah 30 orang dan persentase 0,6 %. Izin berjumlah 8 orang dan persentase 0,16 %. Mangkir berjumlah 7 orang dan persentase 0,14 %. Sakit berjumlah 5 orang dan persentase 10 %. Dan

pada bulan November data kehadiran berjumlah 35 orang dan persentase 0,7 %. Izin berjumlah 5 orang dan persentase 10 %. Mangkir dan sakit berjumlah 5 orang dan persentase 10%. Maka dari itu dapat melihat persentase absensi karyawan yang disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul **“Analisis dampak Pendidikan, Pelatihan(DIKLAT) dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada Analisis dampak pendidikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi ?
2. Apakah ada Analisis dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi ?
3. Apakah Ada Analisis dampak disiplin terhadap kinerja karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi ?
4. Apakah ada Analisis dampak pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar dapat mengetahui Analisis dampak pendidikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi.
2. Agar dapat mengamati Analisis dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi.
3. Agar dapat mengetahui Analisis dampak disiplin terhadap kinerja karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi.
4. Agar dapat mengamati Analisis dampak pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengetahuan, dan memberi pengalaman langsung dalam melakukan penelitian, serta dapat menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan di lingkungan masyarakat.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana literatur serta acuan didalam menganalisis korelasi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi, acuan, dan masukan bagi instansi terkait untuk dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan bagi kelangsungan hidup instansi yang berkesinambungan.

1.5. Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup masalah penelitian, maka penulis dapat menentukan batasan masalah, dengan tujuan agar masalah yang dapat diteleti lebih fokus. Dengan adanya batasan masalah ini penulis akan membatasi ruang lingkup dengan memfokuskan penelitian iniyang berjudul “Analisis dampak Pendidikan, Pelatihan (Diklat) dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi.

1.6. Sistematis Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan ini, penulis menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam proposal skripsi ini dibagi menjadi tiga bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan daripenelitian, manfaat penelitian, batasan dari penelitian sehinggasistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan tentang tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur dari setiap variabel, model konseptual dari penelitian, dan rumusan hipotesis variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas mengenai Profil organisasi/ perusahaan (bila ada), hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan dari penulisan yang berisi kesimpulan, implikasi manajerial dan saran atau hasil analisis data yang dilakukan

