

BAB I

PENDAHULUAN

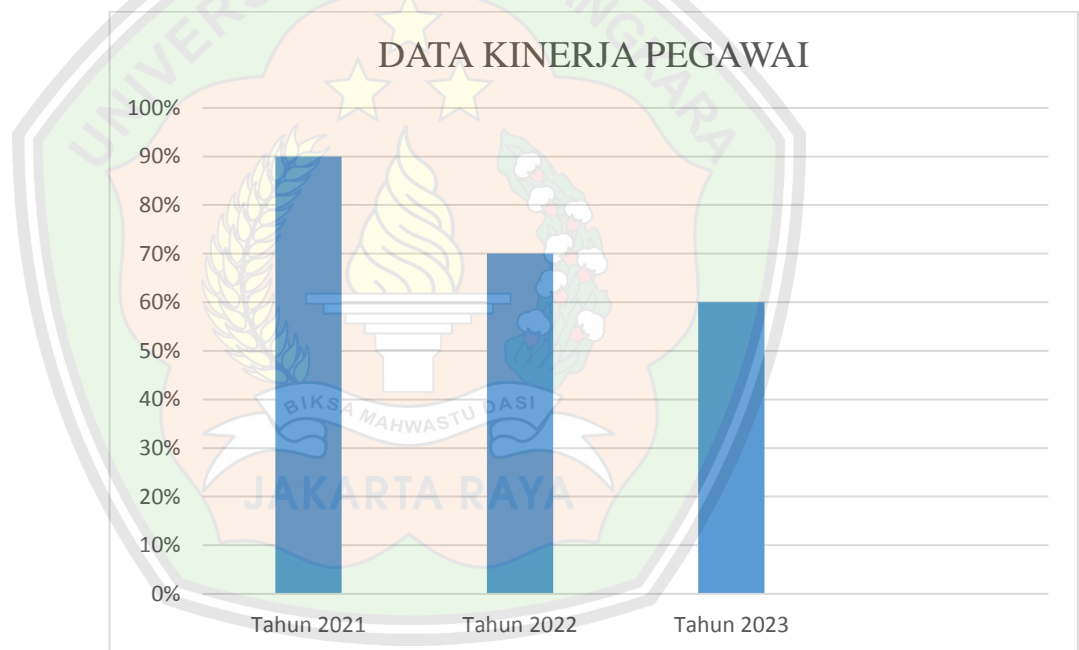
1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran pegawai agar dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga dapat mengembangkan dan memanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan antusias dalam segala tujuan yang ditetapkan. Kemampuan dan keahlian sangat diperlukan untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dan bermutu karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya pada organisasi tersebut. (Eri, 2019)

Dikemukakan oleh (Purbasari, 2021) menyampaikan pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan langkah penting dalam menghasilkan pegawai yang berkompeten sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketika sumber daya manusia dikelola, diatur, dan dimanfaatkan dengan baik keterampilan pegawai dan kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Jika kualitasnya sebaliknya, maka hasil yang dicapai akan semakin rendah.

(Pasaribu, 2021) kinerja merupakan faktor penting yang membantu suatu perusahaan berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja yang menunjukkan hasil dari bagaimana seseorang dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja adalah hasil yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Instansi pemerintah, pegawai mempunyai peran dalam menjalankan pekerjaan pemerintah. Tetapi pekerjaan tidak akan efektif jika kinerja pegawai masih kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan di instansi pemerintah. Kinerja pegawai di kantor kelurahan setia asih diketahui terdapat penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :



Sumber : Sub dan Bagian Umum Kelurahan Setia Asih 2023

Gambar 1.1 Data Kinerja Pegawai

Berdasarkan data pada gambar 1.1 di atas ditunjukkan bahwa kinerja pegawai dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal ini terlihat adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai target, pegawai masih menunda-nunda

pekerjaan sehingga tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan masih adanya keluhan pelayanan dari masyarakat.

Selain faktor kinerja pegawai diatas pelatihan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan sebagai proses belajarnya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif. Pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tetapi juga untuk mengembangkan sikap disiplin dalam organisasi. Sejauh ini pelatihan yang diberikan ke semua pegawai hanya dilakukan satu kali dalam setahun, hal ini membuat pegawai menjadi tidak efektif dalam bekerja. Seharusnya pelatihan kerja dilakukan atau diberikan rutin sesuai dengan tingkat kebutuhannya, sehingga kendala yang ada dilapangan dapat diminimalisir. Berikut jenis pelatihan kerja yang sudah dilakukan di Kantor Desa Setia Asih Kecamatan Tarumajaya diantaranya pelatihan bimbingan teknis pengembangan kepegawaian tingkat kabupaten menuju SDM yang cerdas, Pelatihan bimbingan teknis tentang kedisiplinan pegawai tingkat kecamatan dan Pelatihan peningkatan kapasitas pegawai tingkat kelurahan.

(Sunarto, 2022) Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses pembelajaran bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan diciptakan untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu pegawai mencapai tujuan pribadinya. Pelatihan dianggap sebagai kegiatan umum karena melalui pelatihan, agar dapat membantu pegawai atau pekerja

menjadi lebih terampil dan berguna. Dengan melakukan pelatihan tentu saja pekerja dapat meningkatkan keterampilan dan menguasai pekerjaannya. Selain pelatihan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. (Handayani, 2023) disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat penting dalam instansi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai yang menunjukkan etos kerja dan disiplin yang kuat dapat menunjukkan bahwa mereka bertanggungjawab atas tugas yang diberikan. Disiplin kerja yang maksimal harus dijaga dan ditingkatkan agar lebih optimal. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam mengikuti kebijakan perusahaan yang berupa peraturan tertentu. Disiplin kerja inilah yang dapat menentukan baik atau tidaknya kerja seorang pegawai. Berikut Tabel Data Absensi Di Kantor Kelurahan Desa Setia Asih Kecamatan Tarumajaya :

Table 1.2 Data Absensi Tanpa Keterangan Tahun 2021-2023

No	Bulan	Tanpa Keterangan (TK)		
		Jml Pegawai Tahun 2021	Jml Pegawai Tahun 2022	Jml Pegawai Tahun 2023
1	Januari	1	2	8
2	Februari	3	1	1
3	Maret	0	1	2
4	April	0	4	1
5	Mei	1	0	4
6	Juni	0	2	5
7	Juli	2	1	0
8	Agustus	1	5	2
9	September	2	0	3

10	Oktober	3	3	0
11	November	3	0	4
12	Desember	0	1	2
Total		16	20	32

Sumber : Sub dan Bagian Umum Kelurahan Setia Asih 2023

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dari tahun ke tahun yang tidak masuk kerja tanpa keterangan terus meningkat sehingga kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya kurang optimal.

Kantor kelurahan Setia Asih merupakan suatu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik, atau pelayanan kepada masyarakat. Sering kali terjadi perbedaan akulturasi budaya, agama, suku, dan ras dalam pelayanan antara pekerja kantoran dan masyarakat. Kantor kelurahan setia asih adalah Kantor pemerintahan wilayah di Kabupaten Bekasi, yang beralamat di Jl. KH. Moh Musa Tanah Tinggi No. 1, Setia Asih, Kec Tarumajaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17215.

Research gap dari hasil penelitian (Karyono, 2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Shella et al., 2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian oleh (Putri, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian

yang dilakukan oleh (Lestari & Afifah, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada pegawai Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas , dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya?
3. Apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian di dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Menjadi sumber untuk studi perbandingan dengan penelitian sejenis mengenai pelatihan dan disiplin kerja, agar dapat menjadi contoh bagi mahasiswa/i dalam melakukan penelitian serupa.

- b. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Bagi peneliti dapat menjadi ilmu pengetahuan dan menambah wawasan pada dunia praktek sumber daya manusia tentang latar belakang pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Perkembangan Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya terutama peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam pembuatan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan supaya mudah dipahami dan mudah dalam penyusunan. Berikut adalah bentuk sistematika penulisan skripsi :

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan bab ini adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori-teori yang mendasari topik penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab yang berisikan desain penelitian, populasi sample, jenis dan sumber data, operasional variabel, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang dua bagian utama yang digunakan dalam penelitian, yaitu hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab yang berisi tentang tiga hal yaitu kesimpulan, keterbatasan yang dilakukan untuk penelitian yang sama selanjutnya.

