

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan, akal, rasa, dan karsa. Potensi dari sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki komitmen yang tinggi untuk mengambil peran dalam rangka mengantisipasi peluang, tantangan, dan ancaman dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu dan lainnya atau saling membutuhkan. Kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi adalah merupakan hasil kinerja para pegawai dalam organisasi tersebut. Keberhasilan pegawai merupakan aktualisasi potensi diri dari pegawai dan sekaligus merupakan peluang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan keberhasilan organisasi merupakan suatu sarana pertumbuhan dan pengembangan diri dari pegawai dalam organisasi. Sejalan dengan pertumbuhan dan pengembangannya organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional baik untuk masa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Kompleksitas permasalahan yang ada dalam organisasi dengan sendirinya menuntut adanya suatu manajemen yang baik khususnya terhadap sumber daya manusia, yang bukan saja merupakan subjek, akan tetapi juga sebagai objek dari pada organisasi tersebut. Kemampuan organisasi untuk berkembang tidak lebih dari pada kemampuan sumber daya manusianya untuk berkembang. Sumber daya manusia adalah yang menunaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka kerja yang terarah. Sumber daya manusia merupakan modal non-material dan non-finansial dalam organisasi yang sifatnya mutlak karena merupakan asset utama organisasi.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai

Praktek- praktek manajemen SDM bagi perusahaan sumber daya manusia adalah sebagai kunci yang memiliki kontribusi bagi organisasi dalam menentukan masa depan. Munculnya tantangan baru yang dihadapi perusahaan seringkali menyebabkan karyawan kehilangan kompetensi dan wawasan untuk banyak menjawab dari tantangan- tantangan tersebut. Oleh sebab itu, peningkatan kemampuan secara terus menerus dan keahlian karyawan merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa dihindarkan (Alwi, 2008 : 217). Peningkatan kemampuan SDM secara terus menerus tentunya akan lebih memudahkan perusahaan untuk menjawab tantangan tersebut. Menurut (Rivai dan Basri, 2005 :13) pentingnya sumber daya manusia diantara faktor faktor yang lain perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam rangka terwujudnya dan tercapainya kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan menjadi bagian dari kebutuhan itu, bahkan pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari human investment itu sendiri (Alwi, 2008 : 218).

Menurut Rivai (2015:405) Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, dan dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pada saat yang sama karyawanpun memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sendiri yang disebut penilaian kinerja. Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih juga digunakan sebagai instrumen untuk mengendalikan perilaku karyawan, serta mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang bersangkutan untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri maka cara ini dilakukan dengan pelatihan (Rivai, 2015:406). Karna tujuan dari pada pelatihan itu sendiri untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang di tetapkan (Sinambela, 2016:170). Dalam perkembangannya, pelatihan dianggap sebagai suatu instrumen yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses yang terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2008 : 280). Seperti penelitian yang di lakukan oleh (Okechukwu, 2017) mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh (Citraningtyas & Djastuti, 2017) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif artinya setiap peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Selain pelatihan, tinggi dan rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan. Menurut McCoy & Evans dalam Chaudhry et.al (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang di tugaskan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja yang dimulai dari metode pekerjaan hingga alat yang di gunakan. Sama halnya dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor dari pada lainnya seperti hasil yang di capai dan berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahannya sendiri (internal) dan di dukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016:303)

Pelatihan yang baik dan lingkungan kerja yang aman serta menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi dengan harapan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menjadi suatu faktor pendukung berjalannya sebuah organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal.
2. Pelatihan untuk pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih perlu ditingkatkan.
3. Belum maksimalnya keterlibatan kerja pegawai untuk peningkatan kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu merasa belum mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pelatihan, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.