

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah pesatnya perkembangan era digital, peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan layanan publik menghadapi tantangan signifikan, khususnya dalam hal adaptasi terhadap teknologi informasi dan komunikasi. Perbedaan signifikan dalam tingkat keterampilan teknologi antara pegawai muda dan senior menyebabkan pegawai muda lebih sering menangani beban kerja yang memanfaatkan teknologi, sementara pegawai senior menghadapi kesulitan dalam beradaptasi. Hal ini menyoroti pentingnya peningkatan kompetensi teknologi bagi seluruh pegawai agar distribusi kerja dapat merata dan tetap optimal.

Untuk itu, pemberian pelatihan kerja yang relevan dan berkelanjutan merupakan solusi efektif untuk meningkatkan keterampilan pegawai, terutama yang merasa pekerjaannya sudah memenuhi standar minimum. Sikap ini dapat menghambat peningkatan kualitas kerja pegawai, karena tidak ada upaya untuk memperbarui keterampilan. Melalui pelatihan yang terstruktur, pegawai akan memperoleh keterampilan baru, termasuk kemampuan teknologi dan komunikasi yang terus berkembang. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai ASN di Kemenkumham dapat maksimal dan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pemberian motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan efisiensi dan produktivitas pegawai yang dimiliki suatu organisasi. Tetapi ada beberapa masalah pada beberapa pegawai misalnya, memerlukan waktu yang lebih panjang untuk menyelesaikan tugas yang sebenarnya bisa diselesaikan dengan cepat akibat adanya kendala pribadi. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan atau kurangnya dukungan organisasi dalam mendorong produktivitas para pegawainya. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi sumber masalah dan menerapkan strategi peningkatan motivasi.

Motivasi kerja yang belum optimal, seperti adanya pegawai yang menyelesaikan tugas lebih lama karena persoalan pribadi dan enggan meningkatkan keterampilan selama standar minimum sudah terpenuhi, dapat memengaruhi kinerja pegawai yang akhirnya hanya bekerja sesuai instruksi tanpa inisiatif lebih. Kondisi ini akan buruk jika pelatihan kerja yang belum merata, di mana sebagian besar tugas teknologi dikerjakan oleh pegawai muda karena masih adanya kesenjangan

keterampilan, khususnya dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Ketika motivasi dan pelatihan kerja belum maksimal, kinerja pegawai cenderung terbatas pada pemenuhan arahan dasar. Namun, bentuk dorongan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dari Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara yaitu adanya apresiasi dari atasan terhadap pegawai yang teladan dan dapat menjadi penguat, sehingga mendorong peningkatan motivasi dan partisipasi aktif dalam pelatihan, Yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap kinerja secara menyeluruh.

Dari permasalahan tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai ASN pada Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa fenomena masalah yang dapat diidentifikasi pada Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara adalah sebagai berikut.

1. Beberapa pegawai memilih untuk mempertahankan kemampuan yang telah dimiliki selama pekerjaan mereka sudah memenuhi standar minimum yang ditetapkan.
2. Beberapa pegawai memerlukan waktu yang lebih panjang untuk menyelesaikan tugas yang sebenarnya bisa diselesaikan dengan cepat akibat adanya kendala pribadi
3. Pegawai menjalankan tugas sesuai instruksi yang diberikan, tanpa melakukan langkah di luar arahan yang ditetapkan.
4. Sebagian pekerjaan lebih banyak dilakukan oleh beberapa pegawai, terutama yang berusia muda, karena terdapat perbedaan tingkat keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di antara pegawai.
5. Pegawai yang teladan akan diberikan apresiasi atau penghargaan dari atasan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?

4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?
7. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai ASN di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong dari dalam diri individu yang memicu semangat untuk bertindak, meraih tujuan, serta menunjukkan kinerja terbaik dalam lingkungan kerja maupun jalur karier. Motivasi ini dipengaruhi oleh gabungan faktor intrinsik, seperti rasa tanggung jawab atau pencapaian pribadi, dan faktor ekstrinsik, seperti penghargaan atau

lingkungan kerja. Kedua jenis faktor tersebut berperan penting dalam menentukan seberapa besar energi, dedikasi, dan komitmen seseorang dalam menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja sangat krusial karena mampu meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, serta menciptakan rasa puas dalam bekerja (Pradana & Santoso, 2022). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) motivasi dapat dimaknai sebagai kekuatan atau dorongan batin yang memberikan energi bagi individu untuk menjalankan tugas dengan penuh semangat.

1.5.2 Pelatihan Kerja

Maryadi (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan wadah bagi karyawan untuk memperoleh dan mengembangkan berbagai sikap, keterampilan, serta kecakapan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka. Melalui kegiatan pelatihan, diharapkan setiap karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Pelatihan juga menjadi sarana penting dalam membentuk kesiapan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, baik dari segi teknis maupun perilaku kerja. Sementara itu, sebagaimana diungkapkan oleh Rivai dan Sagala (2011) pelatihan didefinisikan sebagai suatu alur terstruktur dan terorganisir yang bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai agar lebih selaras dengan arah pencapaian tujuan organisasi. Melalui pelatihan, kompetensi pegawai dapat ditingkatkan, sehingga mereka memiliki kemampuan kerja yang lebih efektif dan efisien.

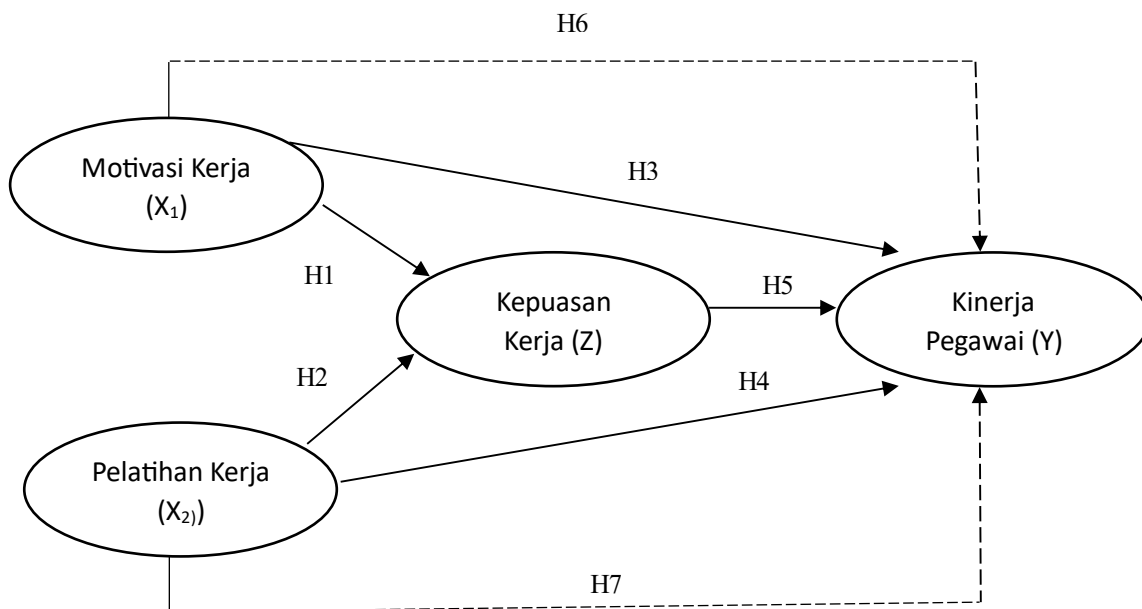
1.5.3 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2012) kepuasan kerja mencerminkan kondisi afektif yang terjadi akibat respon karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik dalam bentuk perasaan senang maupun tidak senang. Kondisi emosional ini muncul sebagai hasil evaluasi terhadap sejauh mana pekerjaan yang dijalankan mampu memenuhi harapan dan memberikan pengalaman yang positif secara psikologis. Kepuasan tersebut berkaitan erat dengan bagaimana individu menilai kualitas interaksi, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima. Di sisi lain, menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik personal tiap individu, sebab tiap individu mempunyai sistem nilai yang beragam dalam menilai kepuasan terhadap pekerjaan. Artinya, persepsi terhadap kepuasan kerja bersifat subjektif, tergantung pada ekspektasi dan prioritas masing-masing individu. Ketika beban atau jenis pekerjaan yang dijalankan karyawan sejalan dengan apa yang mereka harapkan atau nilai-nilai pribadi yang mereka anut, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pun cenderung meningkat.

1.5.4 Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai bentuk konkret dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai, yang tercermin melalui pencapaian hasil kerja berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dalam suatu instansi. Sementara itu, menurut Wijaya dan Fauji (2021), kinerja merujuk pada capaian pekerjaan dan tindakan yang dilakukan oleh individu dalam rangka menyelesaikan tugas yang telah diberikan untuk diselesaikan dalam rentang waktu tertentu. Mengacu pada pandangan kedua ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan indikator utama yang menunjukkan efektivitas kerja seorang tenaga kerja saat menunaikan kewajiban profesional yang telah ditetapkan, ditinjau dari sisi hasil, proses, dan waktu. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya diukur dari output akhir, tetapi juga mencerminkan disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan dalam menyelaraskan usaha individu dengan target organisasi yang telah dirumuskan.

1.7 Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual