

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi atau perusahaan pastinya membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatannya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat erat kaitannya dengan sumber daya yang ada di dalamnya. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi didasari oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang berkualitas dan ditentukan dari keberhasilan setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Agustin, 2018).

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah diraih seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Salah satu cara untuk memacu kinerja pegawai di suatu organisasi dan untuk meningkatkan kinerja secara optimal yaitu dapat dengan melakukan pemberian pelatihan untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih giat dan terarah (Agustin, 2018).

Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu merupakan salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Pringsewu yang memiliki tugas serta tanggung jawab dalam kaitannya sosial kemasyarakatan. Sebagai instansi pemerintah Kabupaten Pringsewu Dharma Wanita Persatuan memiliki tugas menjalankan pembangunan dibidang sosial kemasyarakatan dan untuk mendukung tugas tersebut dibutuhkan sumber daya yang handal. Fenomena yang terjadi pada pegawai Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu menurut peneliti, diduga terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari observasi awal bahwa terdapat beberapa pegawai yang terlambat dan tidak masuk kerja. Kinerja pegawai dilihat dari kehadiran atau ketepatan waktu selama periode bulan September-November 2022. Berikut ini data

absensi pegawai pada Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai  
Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu**

Bulan	Minggu Ke	Absensi Kehadiran	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah Pegawai
September	1	30	0	0	0	30
	2	28	1	1	0	30
	3	29	0	1	0	30
	4	26	3	1	0	30
Oktober	1	29	0	0	1	30
	2	25	0	2	3	30
	3	27	2	0	1	30
	4	24	0	1	5	30
November	1	28	0	0	2	30
	2	23	1	5	1	30
	3	27	0	0	3	30
	4	25	2	1	3	30

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang pada bulan September sebanyak 4 pegawai sakit, izin sebanyak 3 pegawai. Bulan Oktober yang sakit sebanyak 2 pegawai, izin 3 pegawai, dan alpha sebanyak 5 pegawai. Dan untuk bulan November pegawai yang sakit sebanyak 3 pegawai, izin sebanyak 6 pegawai dan alpha sebanyak 9 pegawai. Sedangkan pada Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu terdapat peraturan mengenai jumlah maksimal alpha, bahwa jika pegawai sudah melakukan alpha sebanyak lebih dari 3x maka akan diberi peringatan.

Kualitas kerja pegawai harus sesuai dengan standar kinerja Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu dimana pegawai harus mampu menyelesaikan beberapa tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dalam setiap bidang yang dipegang. Namun kualitas kerja pegawai diduga masih kurang mampu, karena masih tingginya tingkat kesalahan dalam mengelola data, pembuatan program kerja dan penyusunan laporan. Untuk kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dapat dilihat dari efektifitas pegawai dalam menggunakan peralatan-peralatan kantor guna mendukung dalam penyelesaian tugasnya. Pegawai Kantor Dharma Wanita

Persatuan Kabupaten Pringsewu dalam menggunakan peralatan kantor terkadang masih belum mampu menggunakan secara maksimal.

Kinerja pegawai juga dilihat dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas dilihat dari jumlah atau target yang berkaitan dengan ketepatan waktu yang dihabiskan dalam mengerjakan tugas dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Pegawai dirasa belum mampu memaksimalkan waktunya dalam bekerja. Seperti pegawai masih sering menunda-nunda pekerjaan, pegawai sering keluar kantor pada saat jam kerja, sehingga dalam pembuatan laporan yang seharusnya dalam waktu satu bulan harus terselesaikan tetapi justru sering mengalami keterlambatan.

Diduga faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk mendidik dengan jangka pendek yang terprosedur, sistematis dan terorganisasi dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2017). Program pelatihan pegawai yang tersusun dengan cermat dan berdasarkan metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan sangat dibutuhkan saat ini maupun dimasa mendatang. Program-program yang seperti itu juga akan berdampak luas terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan lebih menguntungkan baik bagi pegawai maupun bagi instansi.

Dari hasil wawancara pada pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu, bahwa dalam hal pelatihan dibedakan antara setiap bidang atau seksi, contohnya seperti pada bidang Pendidikan pelayanan dan sumber daya masyarakat memiliki beberapa seksi yang mendapatkan pelatihan kerja yang diadakan langsung di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu antara pegawai tetap dan pegawai honorer ikut melakukan pelatihan tanpa adanya perbedaan.

Pelatihan yang ada di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu berdasarkan pegawai bahwa pemberian pelatihan yang dilakukan masih belum berjalan dengan maksimal. Hal ini bisa dikatakan karena dalam proses pelatihan untuk metodenya terkadang belum sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga pegawai kurang mampu menangkap atau menerapkan apa yang telah didapatkan dari proses pelatihannya. Metode yang digunakan dalam pelatihan biasanya berdasarkan instruksi dari pelatih/instruktur pelatihan.

Selain faktor pelatihan kerja, terdapat faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada setiap organisasi tentunya memiliki seorang pemimpin dimana menjadi penentu arah dan menduduki posisi terpenting di perusahaan. Pemimpin harus mampu membuat perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, mengatur dan membuat keputusan yang efektif. Seorang pemimpin akan mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi. Selain mempengaruhi individu maupun kelompok untuk bekerja, seorang pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawainya demi tercapainya kinerja yang maksimal.

Selain faktor pelatihan dan gaya kepemimpinan disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi (Agustin, 2019).

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu atau setidaknya mempertahankan kinerja pegawai yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan, yaitu perlu diberikan adanya pelatihan kepada pegawai untuk dapat kinerja pegawai dan memperbaiki gaya kepemimpinan yang sudah ada serta peningkatkan kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif atau negatif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah disiplin kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh positif atau negatif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah disiplin kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek yang sedang diteliti adalah pelatihan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek yang diteliti adalah Pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan Desember tahun 2022.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui disiplin kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Bertitik tolak pada tujuan penelitian yang dikemukakan, dari hasil penelitian ini nantinya, diharapkan akan memberi manfaat sebagai berikut:

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, informasi dan pengalaman tentang pengaruh Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu dan juga sebagai bahan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam realita kehidupan.

### **1.5.2 Bagi Objek Penelitian**

Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna sebagai motivasi dan evaluasi dalam memahami bahwa pentingnya Pelatihan, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pengembangan strategi dimasa yang akan datang.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam pendahuluan tercantum antara lain latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis/peneliti. Penelitian yang menggunakan analisis statistik, bab ini memuat kerangka pikir dan hipotesis (bila diperlukan).

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi objek penelitian, alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisis (metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dipakai dan metode analisis data).

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Hasil dan implementasi dapat berupa gambar alat/program dan aplikasinya. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN