

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Menurut Wirawan (2015) kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Hasil penelitian Muah dkk (2023) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai secara langsung. Motivasi kerja berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Hasil pengujian intervensi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memberikan peran intervensi pada kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

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).

Secara rinci tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung tahun 2019 – 2024 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 1.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA					
				2019	2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya pengelolaan pengembangan kompetensi aparatur yang efektif	Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat	Meningkatnya kompetensi SDM aparatur	Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat	12,54%	20,28%	29,34%	39,09%	48,84%	59,07%
	Nilai Akreditasi	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat	Nilai Akreditasi	B	B	B	A	A	A

(Sumber : Blue Print BBWSMS, 2019)

Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) merupakan pelayanan publik terpadu balai besar wilayah sungai mesuji sekampung (BBWSMS) dimana sistem informasi data terpadu merupakan inovasi pelayanan

data secara digital yang dapat warga manfaatkan untuk keperluan permohonan data. Fenomena yang terjadi di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) tentang kinerja karyawan yang masih rendah dimana sikap pegawai kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya. Hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas.

Kondisi permasalahan pelatihan dan gaya kepemimpinan serta disiplin kerja yang berjalan di lingkungan Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS), sebagaimana telah diuraikan di atas diyakini sebagai faktor yang turut memberi dampak terhadap kinerja pegawai. Di mana kondisi kurang terdorongnya pegawai untuk mengembangkan karir serta pelaksanaan disiplin kerja yang kurang kondusif, maka secara langsung mempengaruhi capaian dan sasaran yang telah direncanakan.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) adalah, harapan untuk terwujudnya tingkat kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) yang tinggi masih belum terpenuhi, indikasi lemahnya kinerja pegawai ini dapat dilihat pada tabel pencapaian target dan realisasi program kerja. Kinerja pegawai dilihat dari kehadiran atau ketepatan waktu selama periode bulan September-November 2022. Berikut ini data absensi pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS)

Pegawai merupakan sumberdaya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya, kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja individu dan para anggotanya, apabila kinerja individu membaik maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan disiplin kerja. (Nana dkk, 2015).

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung

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

(Sumber : Data Kepegawaian BBWSMS,2022)

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, bulan November pegawai yang sakit sebanyak 3 pegawai, izin sebanyak 6

pegawai dan alpha sebanyak 9 pegawai. Sedangkan pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) 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 data 5 standar kinerja Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) 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 Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) dalam menggunakan peralatan kantor terkadang masih belum mampu menggunakan secara maksimal.

Kinerja pegawai juga dilihat dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas pekerjaan dapat dilihat dari target yang ditetapkan. Target yang dibebankan ini dinilai dalam kerangka waktu dan toleransi keterlambatan tertentu yang dihabiskan dalam mengerjakan tugas tersebut. Pegawai dapat dinilai belum mampu memaksimalkan waktunya dalam bekerja apabila pegawai masih sering terlihat menunda-nunda pekerjaan. Pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja, akan menyebabkan pembuatan laporan yang ditargetkan dalam waktu satu bulan, justru sering mengalami keterlambatan. Kinerja yang baik dari

pegawai tidak akan muncul dengan mudah, kinerja pegawai akan muncul apabila pegawai tersebut merasakan kenyamanan dalam suatu organisasi. Kenyamanan ini dipengaruhi oleh penerapan disiplin organisasi yang baik dari perusahaan, karena disiplin organisasi merupakan alat penghubung antara pegawai dengan perusahaan. (Rifdah dan Didik,2016).

Diduga faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung berdasarkan data rekapitulasi absensi pegawai tahun 2023 adalah disiplin kerja yang masih rendah. Faktor disiplin yang rendah ini menyebabkan setiap diadakan pelatihan kerja bagi pegawai, terdapat pegawai yang tidak dapat menyerap ilmu pengetahuan dan keterampilan dengan baik Apabila tidak diserap dengan baik, maka pegawai tersebut tidak cukup keterampilan yang diharapkan sehingga sedikit banyak akan mempengaruhi kinerjanya secara keseluruhan bagi instansi BBWSMS Provinsi Lampung. 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 Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS), 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 Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) antara pegawai tetap dan pegawai honorer ikut melakukan pelatihan tanpa adanya perbedaan.

Pelatihan yang ada di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) berdasarkan data partisipasi pegawai dalam kegiatan pelatihan tahun 2023 menunjukkan bahwa pemberian pelatihan pegawai yang dilakukan masih belum berjalan dengan maksimal. Hal ini disebabkan oleh metode pelatihan yang tidak struktur dan sistematis dari tingkat dasar sampai lanjutan yang menyebabkan kemampuan pegawai untuk menguasai dasar keterampilan masih sangat rendah. 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 yang cenderung otoriter dan kurang demokratis. 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, menurut data kepegawaian (2023) 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 Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) atau setidaknya mempertahankan kinerja pegawai yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan, perlu diberikan adanya pelatihan kepada pegawai untuk dapat kinerja pegawai dan memperbaiki gaya kepemimpinan yang sudah ada serta peningkatan kedisiplinan pegawai (Data Kepegawaian, 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kerjasama tim (Pratiwi, 2020). Selain itu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Laura, 2017). 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 Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan 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 Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS)

2. Ruang Lingkup Objek

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

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS)

4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Februari 2024.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

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

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Instansi

Adapun manfaat penelitian bagi instansi adalah

1. Memberi masukan bagaimana sebaiknya sumber daya manusia dapat diimplementasikan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal atas kinerja pegawai mereka.
2. Memberi masukan apa yang dapat dilakukan oleh para pengelola atau pengambil kebijakan dalam memotivasi para pegawainya untuk mengembangkan karir di instansi tempat mereka bekerja
3. Memberi masukan kepada pimpinan instansi bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi daya serap pelatihan dalam memberikan kinerja bagi instansi.
4. Memberi masukan kepada pimpinan instansi bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai
5. Memberi masukan kepada pimpinan instansi Disiplin kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai
6. Memberi masukan kepada pimpinan instansi bahwa disiplin kerja memperlemah gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

1.5.2. Bagi Perguruan Tinggi

Adapun manfaat penelitian ini bagi perguruan tinggi adalah

1. Memperkaya sumber bacaan koleksi pustaka pada lembaga penelitiannya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Peluang kerjasama dengan instansi pemerintah dalam rangka pengabdian masyarakat di bidang sumber daya manusia.

1.5.3. Bagi Mahasiswa

Adapun manfaat penelitian bagi mahasiswa adalah

1. Meningkatkan pengetahuan dan kompetensi di bidang manajemen sumber daya manusia, bila bekerja di instansi pemerintah.
2. Memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Magister Manajemen (MM)

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memahami lebih jelas proposal penelitian ini, maka materi-materi yang ada dalam proposal ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang menjadi landasan penulisan proposal penelitian ini yang berkaitan dengan disiplin organisasi, kinerja karyawan, pengembangan karir dan manajemen. Selain itu, dalam bab ini juga dibahas tentang road map penelitian sebelumnya yang didukung oleh kerangka pikir penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan pada penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan beberapa uji asumsi klasik, teknik pengumpulan data dengan pengisian kuesioner atas setiap responden yang dimintai masukannya.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya disertai dengan ulasan dan perhitungan yang sistematis pada dua pendekatan yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN