

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi, baik pemerintahan maupun swasta dibentuk untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap organisasi dipengaruhi oleh sikap dan tindakan pegawai dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tergantung pada keandalan dan kemampuan pegawai untuk mengoperasikan unit kerja dalam perusahaan. Pegawai menjalankan tugas yang harus dipenuhi sebagai tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan organisasi. Jika pegawai melakukan tugas-tugas yang berada dibawah lingkup mereka, maka tujuan organisasi dapat terpenuhi sesuai dengan peraturan instansi.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia sangat penting bagi setiap bagian dari suatu perusahaan, termasuk organisasi pemerintahan. Untuk mendukung operasional, instansi selalu menuntut agar sumber daya manusia yang mereka pekerjakan memiliki kemampuan khusus. Dengan membagi tugas dan tanggung jawab manajemen memupuk kerjasama di dalam instansi sambil mengoptimalkan *output* yang dihasilkan dalam batas-batas keterampilan dasar manusia.

Salah satu elemen terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusianya. Karena kinerjanya diperhitungkan dengan baik untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Keberadaannya tidak bisa dipandang sebelah mata dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan. Karena perannya yang besar dalam keberhasilan dan keberlangsungan organisasi tidak lepas dari dukungan yang diberikannya melalui kualitas kerja.

Selain memudahkan pemimpin organisasi untuk membimbing pekerja mencapai tujuan, memiliki orang-orang yang berkinerja baik juga diharapkan dapat mendukung pengembangan keunggulan kompetitif organisasi dengan mengendalikannya. Perusahaan secara tidak langsung dapat memotivasi pegawai untuk berkontribusi positif terhadap kinerja individu atau tim, dimana kontribusi mereka dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

(Sofiati, 2021) menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya disebut kinerja.

Disadari atau tidak, penempatan pegawai oleh perusahaan dalam suatu pekerjaan tidak menjamin bahwa pegawai tersebut akan dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Faktanya, ada banyak contoh dimana pegawai yang baru maupun yang lama tidak yakin akan peran dan tanggung jawab mereka yang sebenarnya. Oleh karena itu, kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan harus diimbangi melalui program pelatihan untuk menghindari masalah tersebut, baik pegawai baru maupun lama saat ini harus menerima pelatihan.

Pelatihan sangat penting karena ada keterampilan yang dimiliki pekerja saat ini dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengambil peran baru. Pelatihan organisasi sebagai salah satu teknik pengembangan sumber daya manusia yang harus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Pelatihan harus memiliki dampak langsung sangat spesifik pada hasil pekerjaan dan harus didasarkan pada kebutuhan organisasi.

Sedarmayanti (2017:187) bahwa pelatihan adalah upaya untuk mengatasi atau mengurangi kesenjangan antara kemampuan pegawai dan apa yang diinginkan oleh pemberi kerja. Upaya ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan serta perubahan sikap. Pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan agar menjadi lebih berdaya guna dan berkinerja optimal guna memenuhi tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017).

Hal ini didukung penelitian rujukan yang dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018) menghasilkan kesimpulan bahwa kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang antara variabel pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Berbeda pada penelitian rujukan oleh Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati (2021) memberikan kesimpulan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan (Andayani & Hirawati, 2021).

Upaya peningkatan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karena stres merupakan unsur

kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari, maka dapat terjadi pada setiap individu atau manusia setiap saat. Manusia akan mengalami stres ketika kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dan kenyataan yang ada dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian pekerjaan dengan *deadline* yang ditetapkan atasan sulit dipenuhi dan sering menerima permintaan pekerjaan dari atasan. Mendapat beberapa pekerjaan ekstra yang harus mereka lakukan sehingga membuat pekerjaan yang lain menumpuk. Masalah ini menyebabkan stres kerja, yang memiliki pengaruh pada produktivitas dan kinerja pegawai.

Fahmi (2013:256) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang melebihi batas kemampuannya, sehingga bila tidak diatasi akan berpengaruh terhadap kesehatannya. Stres tidak terjadi begitu saja melainkan penyebab terjadinya stres yang sering diikuti dengan faktor kejadian yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan kejadian tersebut terjadi di luar kemampuannya sehingga memberikan tekanan pada jiwanya (Fahmi, 2013).

Hal ini didukung penelitian rujukan yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie, William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas (2018) menarik kesimpulan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado berpengaruh negatif dan signifikan (Massie et al., 2018).

Berbeda pada penelitian rujukan oleh Salman Farisi dan Ririn Ulba Utari (2020) menyimpulkan bahwa pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja menunjukkan adanya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara (Farisi & Utari, 2020).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi karena memotivasi individu untuk disiplin diri dalam pekerjaan mereka, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin berguna untuk mengajarkan pegawai untuk menghormati, menaati aturan, proses, dan kebijakan yang berlaku untuk menciptakan hasil yang baik. Disiplin merupakan fungsi operasional yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia karena disiplin pegawai yang meningkat akan meningkatkan prestasi kerja. Rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya tercermin dari tingkat disiplinnya. Ini akan meningkatkan moral dan pencapaian tujuan bisnis, pegawai, dan masyarakat.

Rivai (2010:825) disiplin kerja adalah strategi yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai dalam rangka meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua standar perusahaan atau organisasi serta norma sosial yang sesuai. Dengan kedisiplinan maka segala kegiatan yang dilakukan akan membuahkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan harapan. Sebaliknya apabila tidak mengurangi pencapaian tujuan dan sasaran instansi atau organisasi juga dapat menghambat jalannya program-program organisasi yang telah disusun (Rivai, 2010).

Hal ini didukung penelitian rujukan yang dilakukan oleh Sophia Nursauli Sitompul, Syarif Ali, dan Zackaria Rialmi (2021) menyimpulkan bahwa pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama memiliki pengaruh positif dan signifikan di Kantor pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI (Sitompul et al., 2021).

Berbeda pada penelitian rujukan oleh Yusnia Hanifah (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPDAS di Jawa Timur (Hanifah, 2017).



Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan.

Pada Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia terjadi masalah kinerja pegawai fluktuatif pada 3 tahun terakhir yaitu 2019-2021. Dengan data kinerja pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada periode 2019-2021 seperti yang terlihat di bawah ini:

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1.	Kualitas Kerja	100%	86%	85%	89%
2.	Kuantitas Kerja	100%	89%	86%	90%
3.	Disiplin	100%	85%	82%	87%
4.	Efektivitas Kerja	100%	87%	85%	89%
5.	Kerjasama	100%	89%	86%	90%
Rata-rata		100%	87,2%	85,4%	89%

Sumber: Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2022

Berdasarkan pada data tabel 1.1 di atas dapat dilihat data penilaian kinerja pegawai dari tahun 2019-2021 mengalami fluktuatif dan belum memenuhi target. Dari data tersebut, menemukan bukti bahwa tidak ada keselarasan antara target kinerja dan pencapaian kinerja.

Berdasarkan uraian masalah di atas yaitu adanya fluktuatif kinerja pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan adanya ketidaksesuaian hasil penelitian rujukan. Maka penulis tertarik penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, didapat rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun beberapa kegunaan dilakukannya penelitian adalah sebagai:

a. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan dalam meningkatkan model penelitian tentang pengaruh pelatihan, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan objek yang lebih luas.

b. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat mengantarkan kontribusi yang bermakna bagi peneliti dan sebagai bahan pertimbangan Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi Dan Program Pelatihan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor pelatihan, stres kerja, dan disiplin kerja.

