

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang akan ditetapkan. Jika telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan (Sudarmanto, 2018:3).

Tuntutan di tengah era modern yang seperti saat ini semakin kompleks dan serba percepatan menyebabkan adanya perubahan dan tuntutan untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai yang lebih baik. Setiap perusahaan, organisasi maupun lembaga daerah harus dapat meningkatkan sumber daya manusia supaya dapat menghadapi persaingan yang sangat ketat, karena di era globalisasi terus mengalami persaingan yang sangat ketat. Hal ini dapat dilihat saat ini perusahaan, organisasi maupun lembaga dituntut untuk memperoleh, mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia terampil dan berkualitas. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud yaitu bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang dari setiap pegawai dan pimpinan lembaga untuk dapat mencapai tujuan lembaga dan meningkatkan kinerja lembaga tersebut (Harry,2019).

Banyak dinas dan lembaga pemerintah terutama pada bidang pendidikan sangat dipengaruhi dalam berbagai hal. Beberapa faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga peranan sumber daya manusia dalam pendidikan adalah menempati posisi yang sangat penting dan strategis untuk mewujudkan tujuan suatu lembaga. Sumber daya manusia juga merupakan faktor utama dalam menentukan pendidikan karena setiap orang memiliki sumber daya manusia yang berbeda-beda. Pegawai merupakan aset utama yang harus dikelola dengan baik. Dalam hal ini pegawai harus bekerja seefektif dan seefisien mungkin agar tujuan organisasi atau lembaga dapat tercapai. Tujuan lembaga dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung kinerja dari para pegawai itu sendiri (Endah,2019).

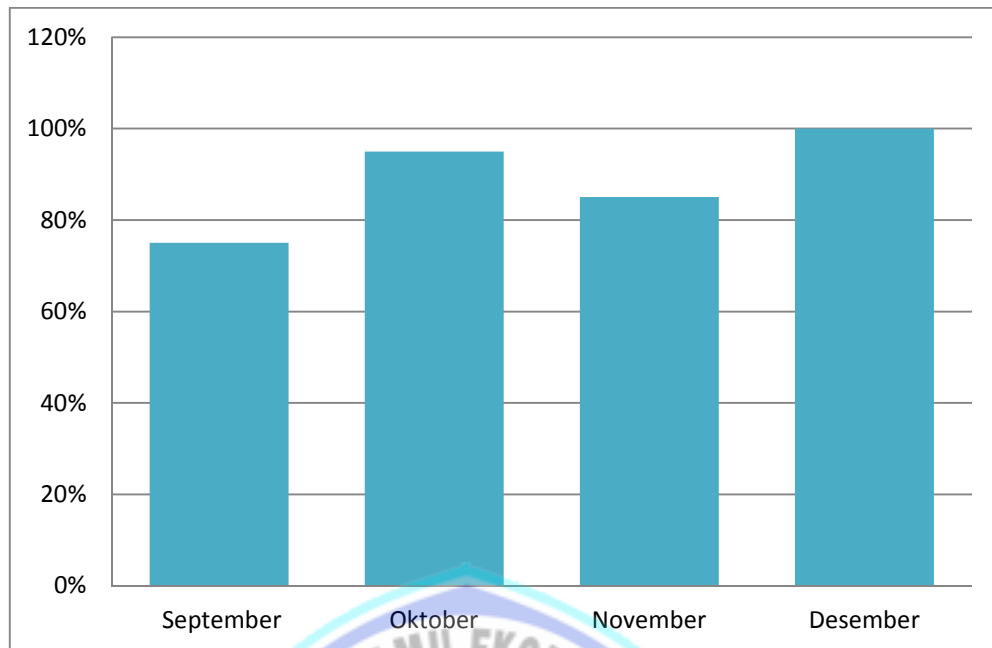
Penelitian ini dilakukan pada pegawai SMK Negeri 2 Lumajang untuk pelaksanaan studi kasus ini memiliki beberapa pertimbangan tertentu. Alasan peneliti yaitu tempat peneliti memiliki pelatihan dan disiplin kerja yang cukup baik dan mampu mengemban aspirasi setiap pegawai. Kemudian unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dilihat dari segi tenaga maupun efisiensi waktu sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian. Alasan lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sejauh mana pelaksanaan pengembangan pelatihan dan disiplin kerja yang dilakukan dan juga yang diterima oleh pegawai SMK Negeri 2 Lumajang.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah usaha mendidik dan mempersiapkan para siswanya untuk memiliki kemampuan dan keahlian atau kompetensi pada bidang pekerjaan tertentu di tingkat menengah, dan

diharapkan setelah menjalani pendidikan, mereka mampu bekerja (Murniati, 2009:1).

SMK Negeri 2 Lumajang merupakan instansi dalam dunia pendidikan yang berada di kota Lumajang tepatnya pada Jl. Gajah Mada Lumajang, Kepuharjo, Kec. Lumajang, Kab. Lumajang. SMK Negeri 2 Lumajang terdapat berbagai bidang keahlian yaitu terdapat 6 bidang keahlian yaitu perhotelan, tata boga, tata busana, tata kecantikan kulit dan rambut, desain komunikasi visual, dan desain fesyen. Didalam SMK Negeri 2 Lumajang terdapat kurang lebih 80 pegawai yang bekerja. Untuk menyelenggarakan tugas-tugas tersebut, SMK Negeri 2 Lumajang memerlukan kerjasama yang kuat dan kualitas sumber daya manusia agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif, dan juga dapat mendukung pengembangan kegiatan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Lembaga pendidikan SMK Negeri 2 Lumajang yang menjadi objek penelitian ini memiliki konsep yang berkaitan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pegawai memiliki produktivitas dan loyalitas yang baik. Hal ini tergambar dalam proses pegawai dalam bekerja dengan giat seperti absensi dalam bekerja. Sesuai hal tersebut berikut disajikan beberapa data absensi karyawan *check in* dan *check out*.



Gambar 1.1 Prosentase Absensi Pegawai bulan September – Desember 2020

Sumber: Data absensi pegawai SMK Negeri 2 Lumajang

Berdasarkan data absensi yang telah dipaparkan pada gambar 1.1, dapat dikatakan bahwa pegawai di SMK Negeri 2 Lumajang telah melakukan ketepatan waktu absensi dengan efektif dan efisien.

Penting lembaga untuk mengetahui kinerja pegawai, melalui kinerja pegawai dapat melihat seberapa jauh kemampuan setiap pegawai atau sumber daya manusia dalam melakukan tugas yang dibebankan untuknya (Sinambela, 2012:28).

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan tujuan terwujudnya setiap lembaga khususnya lembaga pendidikan. Dalam menyelesaikan tugasnya pegawai harus bisa menguasai tugasnya masing-masing agar tugas-tugasnya bisa terselesaikan dengan baik. Kinerja pegawai pada SMK Negeri 2 Lumajang sudah mengalami peningkatan dengan adanya pelatihan kerja

dan disiplin kerja yang sudah diterapkan pada lembaga ini, sehingga para pegawai bisa melaksanakan dan serta menguasai tugas-tugasnya dengan tepat dan cepat dan bisa terselesaikan dengan baik dan efektif.

Kinerja pegawai adalah terjemah dari kata *performance* yang memiliki arti yaitu sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang hasil kerjanya tersebut harus memiliki sebuah bukti yang konkret dan juga yang dapat diukur (Sedarmayanti, 2011:260). Terdapat beberapa ciri yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut (Robbins dan Judge, 2013:83) tingkat kinerja pegawai dapat diukur pada kemampuan yang ada didalam pegawai itu sendiri yaitu seperti pelatihan, pengetahuan dan disiplin. Jika pegawai mempunyai kemampuan yang baik maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin mengalami peningkatan. Alasannya peneliti mengambil variabel dependen kinerja pegawai karena peneliti tertarik untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai dari setiap individu karena kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Nawawi, 2016:68) mengatakan bahwa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan kerja seorang pegawai, jika seorang pegawai mendapatkan pelatihan kerja yang cukup untuk menunjang pengetahuannya dan juga mengembangkan keahlian dan juga kemampuan dalam bekerja, maka akan semakin berkualitas kinerja seorang pegawai itu sendiri. Pelatihan adalah aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan lembaga dimana pegawai tersebut bekerja (Sunyoto, 2012:127).

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari oleh sebuah perusahaan atau lembaga, oleh sebab itu sangat penting bagi lembaga untuk melaksanakan pelatihan supaya kinerja pegawai dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya. Pelatihan mampu membantu pegawai untuk lebih menguasai ketrampilan dan kemampuan pegawai itu sendiri untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Alasan peneliti memilih pelatihan sebagai variabel karena pelatihan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Karena pegawai yang ada di SMK Negeri 2 Lumajang mendapatkan pelatihan yang cukup baik, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana proses dan pengaruh pelatihan dapat membantu pegawai untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferry Ramadani Sitanggang (2017), berpendapat bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan kerja, disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini karena semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh lembaga untuk pegawainya, maka pegawai akan semakin mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ema Safitri (2013) mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan pegawai akan

berdampak sama karena yang mendapatkan pelatihan tidak semua karyawan yang merasakan dampaknya.

Selain itu, menurut (Sinambela, 2012:48) menyatakan bahwa selain pelatihan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan, terbukti dari semakin tinggi tingkat disiplin seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang mempunyai niat untuk mematuhi semua peraturan dan ketentuan perusahaan yang didasari dari dalam diri seseorang supaya dapat menyesuaikan diri dengan organisasi (Helmi, 2013:29). Tanpa ada kedisiplinan dari seorang pegawai tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada dasarnya seorang pegawai dapat mencapai tujuan dalam bekerja apabila terdapat disiplin kerja yang sangat baik dari setiap pegawai, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Alasan peneliti memilih disiplin kerja sebagai variabel karena masih belum optimal dan masih terdapat banyak pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Masih terdapat pegawai yang absensi tidak tepat waktu atau lebih dari jam kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Patricia M dan Silvy L (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Endah Muktiani (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja

tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan disiplin kerja pegawai area layanan mikro cabang Pemalang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan ketaat para pegawai untuk melaksanakan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Setiap aktivitas Sumber Daya Manusia membutuhkan pemikiran atau pemahaman tentang apa yang akan mejadi tugas dan tanggung jawab setiap pegawai. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan pemberi kerja juga akan berubah. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus berubah dan berkembang manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja akan dapat memenuhi kebutuhan seorang pegawai dan perusahaan itu sendiri, agar tujuan dari apa yang sudah ditargetkan dapat terlaksana dengan baik. Dengan semakin tingginya tingkat pelatihan dan disiplin kerja maka dapat diperoleh bukti bahwa memang benar pelatihan dan disiplin kerja telah memberikan kontribusi bagi pencapaian keinginan maupun masalah yang dihadapi. Adanya standart manajemen dapat merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi kinerja pegawai agar hasil akhir memuaskan pada pihak-pihak yang mendapatkan pelayanan.

Batasan masalah yang ada pada penelitian ini bertujuan untuk menghindari persepsi dan kesalahpahaman yang berbeda-beda dari setiap pembacanya. Berikut batasan masalah penelitian antara lain: 1) penelitian ini mengarah pada bidang

Manajemen Sumber Daya Manusia. 2) dalam penelitian ini hal yang dibahas adalah tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3) responden yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai bidang pendidikan dan bidang pendidik pada SMK Negeri 2 Lumajang.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 2 Lumajang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang perlu dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 2 Lumajang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 2 Lumajang?
3. Apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 2 Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 2 Lumajang
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 2 Lumajang
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 2 Lumajang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti
 - a. Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir penulis dalam menempatkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan.
 - b. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.
2. Bagi SMK Negeri 2 Lumajang

Yaitu digunakan sebagai bahan pendukung atau masukan bagi pihak SMK Negeri 2 Lumajang dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa yang akan datang. Di sisi lain peneliti ini juga di harapkan mampu dijadikan sebagai bahan evaluasi sekolah dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademis

Sebagai sebuah sarana motivasi dalam mengimplementasikan teori di bidang manajemen sumber daya khususnya yang berkaitan dengan kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Yaitu sebagai referensi dan tambahan wawasan dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja nyata serta sebagai bahan untuk dikritik lebih lanjut. Serta sebagai acuan dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya tentang pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

