

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen yang penting dalam pengembangan suatu organisasi. Sebuah organisasi akan mengalami kemajuan yang signifikan tergantung dari tingkat pengetahuan sumber daya manusia di organisasi tersebut. Di dalam organisasi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mempunyai ketrampilan serta berdaya saing yang tinggi merupakan faktor penting di dalam persaingan global. Sumber Daya Manusia merupakan subjek yang aktif dan menentukan, bukan objek yang pasif dan ditentukan sebagaimana kedua psikis yang dimilikinya Sumber Daya Manusia melakukan berbagai kegiatan, yang salah satu diantaranya disebut erja sebagai usaha mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya. Namun, masih banyak Sumber Daya Manusia (SDM) masih kurang mendapatkan penanganan yang khusus terutama bagi SDM yang tidak siap menghadapi persaingan global dan majunya teknologi. Hal tersebut mengakibatkan Kinerja organisasi menjadi terhambat dikarenakan Kinerja dari SDM tersebut juga mengalami hambatan-hambatan.

Kinerja SDM merupakan suatu hasil prestasi atau pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya Kinerja merupakan apa

yang dilakukan dan tidak dilakukan SDM, Kinerja SDM memengaruhi seberapa banyak SDM memberikan kontribusi terhadap organisasi. Wilson Bangun, 2012:231 (dalam Abidin, 2013) Kinerja SDM (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirment*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*). Jadi Kinerja SDM merupakan suatu capaian persyaratan pekerjaan seseorang sehingga tujuan atau standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi dapat terpenuhi, Kinerja SDM yang baik adalah yang mampu memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan sehingga kualitas Kinerja organisasi juga dapat terjaga. Selain itu Asri Laksmi Riani, 2013:61 (dalam Putri, 2015) Kinerja SDM merupakan produktivitas SDM relatif pada rekan Kerjanya, pada hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Dengan demikian Kinerja SDM mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kondisi dilingkungan Kerja, hal yang dimaksud meliputi pimpinan dan rekan Kerja karena dua hal tersebut merupakan faktor internal yang memengaruhi Kinerja SDM tersebut.

Adapun beberapa variabel yang memengaruhi Kinerja organisasi adalah :

1. Pelatihan
2. Kompetensi
3. Disiplin
4. Kepuasan Kerja

Pada umumnya suatu organisasi mengalami kesenjangan antara promosi jabatan dan kemampuan yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia, oleh karena itu dibutuhkan adanya suatu upaya yaitu salah satunya melalui program pelatihan. Dengan adanya program pelatihan diharapkan SDM mampu meningkatkan semua potensinya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau mendekati oleh apa yang diharapkan organisasi. Menurut Kaswan, 2011:2 (dalam Aditya 2015) pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan organisasi. Menurut Dessler (2011) Pelatihan berarti memberikan ketrampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa agar dapat membantu proses hasil Kinerja organisasi dibutuhkan adanya upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan untuk membantu organisasi menjalankan tugas secara baik. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat maka organisasi diharapkan dapat memperbaiki efektivitas Kinerja SDM dalam mencapai hasil-hasil atau target yang telah ditetapkan. Dengan diadakannya pelatihan, organisasi diharapkan dapat menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai baru, sehingga dengan mendapatkan pengetahuan baru organisasi dapat mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan.

Pelatihan merupakan penunjang kompetensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja organisasi. Memiliki kompetensi yang tepat Memiliki kompetensi yang tepat dan sesuai dengan pekerjaannya, maka SDM tersebut akan dapat mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Wibowo, 2007:324 (dalam Amin, 2015) menyatakan kompetensi adalah suatu

kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap Kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Jadi seorang individu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik jika memiliki pengetahuan, dan pemahaman terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu menurut Yudhistira dan Siwantara 2012 (dalam Amin, 2015) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja karyawan. Jika SDM memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan yang diberikan maka SDM tersebut dapat menyelesaikannya dan hasil Kinerja SDM akan maksimal.

Untuk menghasilkan Kinerja Sumber Daya manusia yang optimal, Sumber Daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan faktor manajemen Sumber Daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena semakin baik disiplin SDM, maka semakin baik pula Kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut (Fathoni 2009) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Jika SDM bekerja secara kooperatif maka Kinerja organisasi akan membaik. Pada umumnya setiap organisasi memiliki SOP (*Standar Oprasional Prosedur*) yang telah ditetapkan guna untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil Kerja yang efektif dan tepat waktu.

Dengan demikian jika Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memiliki pengetahuan, ketrampilan dan tingkat disiplin yang baik sesuai dengan jabatannya maka target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi akan tercapai.

Dengan tercapainya hasil Kinerja organisasi, maka Sumber Daya manusia akan merasa puas terhadap hasil Kinerjanya. Kepuasan Kerja merupakan hasil berupa perasaan emosional seseorang terhadap hasil pekerjaannya. Kepuasan Kerja dapat dilihat saat seseorang menjalankan pekerjaan dan saat berinteraksi terhadap sesama rekan Kerja dan pimpinan. Selain itu Malayu S.P Hasilbuan, 2013 Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jadi seorang individu dalam bekerja dapat terlihat dari proses saat dia menjalankan pekerjaannya dan terjadi hambatan-hambatan, namun senantiasa berusaha menyelesaikan hambatan tersebut dan memberikan hasil pekerjaan yang baik, dikarenakan kondisi disekitar SDM tersebut menyenangkan dan pekerjaan yang sulit dianggap sebagai tantangan yang harus dilalui. Sebaliknya jika tingkat Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia menurun dapat mengakibatkan efek yang negatif bagi organisasi akibatnya Kinerja organisasi akan menurun juga. Penelitian yang dilakukan oleh Ch. Plastis, P.Reklitis, S Zimeras (2015) dan Risha faiq fakhiri (2015) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja sumber daya manusia.

Dinas Perikanan Kota merupakan Unsur Pelaksana Teknis organisasi perangkat daerah Pemerintah Kota Semarang. Dalam pasal 5 Dinas Perikanan Kota mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional yang meliputi pengelolaan dan pemeliharaan Balai Benih Ikan. Untuk mengetahui tingkat Kinerja SDM pada Dinas Perikanan Kota Semarang, dilakukan penilaian Kerja. Penilaian Kerja dilakukan guna untuk mengetahui sejauh mana SDM tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Di Dinas Perikanan Kota masih banyak

tingkat kedisiplinan yang rendah. Tingkat kedisiplinan yang rendah dapat memengaruhi hasil Kinerja tersebut.

Berikut ini merupakan data daftar hadir staf/karyawan Dinas Perikanan Kota Kota Semarang.

Tabel 1.1
Data keterlambatan staf/karyawan Dinas Perikanan Kota Kota Semarang
bulan Januari-Juli 2017

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Yang Pernah Terlambat	Jumlah Pegawai Yang Tidak Pernah Terlambat
Januari	115	59	56
Februari	111	66	45
Maret	111	7	104
April	113	5	108
Mei	115	65	50
Juni	112	68	44
Jumlah	678	270	407

Sumber: Bagian Tata Usaha Dinas Perikanan Kota Kota Semarang.

Tingkat kedisiplinan SDM pada Dinas Perikanan Kota masih sangat rendah. Dapat Dilihat pada Tabel 1.1 merupakan rata-rata keterlambatan SDM pada bulan januari sampai bulan februari, namun pada bulan maret dan april mengalami penurunan keterlambatan yang sangat signifikan. Tentunya hal ini dapat memengaruhi hasil Kinerja SDM. Selain itu masalah yang terjadi di Dinas Perikanan Kota adalah tidak tercapainya target. Hasil pencapaian Kinerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang secara kuantitas adalah pencapaian pada target PAD (pendapatan anggaran daerah) Kota Semarang. Berikut ini adalah data prosentase pencapaian target Kinerja Dinas Perikanan Kota Kota Semarang.

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Dinas Perikanan Kota Kota Semarang

Bulan	Target Pendapatan (%)	Pencapaian Pendapatan (%)
Januari	100	68,698
Februari	100	67,789
Maret	100	89,657
April	100	89,986
Mei	100	71,578
Juni	100	76.98

Sumber: Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Semarang.

Maka dapat dilihat pada Tabel 1.2 pada bulan Januari-Maret tidak dapat tercapai. Dengan kata lain pencapaian pendapatan mengalami ketidak konsisten pencapaian pendapatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Harlie, 2012) tingkat disiplin SDM dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja SDM, Namun hal berbeda dengan hasil penelitian (Agung, 2013) mengatakan bahwa disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja SDM.

Berdasarkan fenomena gap dan riset gap permasalahan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian mengenai Kinerja SDM dengan judul: **“MODEL PENINGKATAN KINERJA YANG DIPENGARUHI OLEH PELATIHAN,KOMPETENSI,DISIPLIN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, Bagaimana meningkatkan Pelatihan Kompetensi, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Kinerja, adapun pertanyaan :

1. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang?
5. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang?
6. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang?
7. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perikanan Kota Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kota Semarang.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perikanan Kota Semarang.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kota Semarang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan mendapatkan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Yaitu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM

2. Manfaat praktis

Yaitu memberikan informasi dan referensi kepada Dinas Perikanan Kota dalam meningkatkan Kinerja yang prima kepada pemerintah Kota Semarang