

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Mukti dan Adawiyah, (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada obyek penelitian, penelitian sebelumnya obyek penelitiannya terdapat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. Sedangkan pada penelitian ini obyek penelitian terdapat pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Rembang. Perbedaan selanjutnya yaitu pada metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian.

Pada era globalisasi saat ini seluruh organisasi atau perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang dan berhasil mencapai tujuan (Maratur, 2016). Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut tentu saja terdapat peran penting yang sangat berpengaruh di dalamnya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang dimaksud disini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah yang memiliki kompetensi. Dengan adanya pegawai yang memiliki kinerja yang baik, bekerja secara efektif dan efisien dapat memberikan manfaat yang positif dan dapat membantu tercapainya tujuan dari sebuah organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi (Mukti dan Adawiyah, 2019). Selain itu disebuah organisasi juga perlu untuk mengelola SDM nya. Pengelolaan SDM dalam upaya peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif (Maratur, 2016). Sedangkan menurut Leonu et al., (2017) hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai di dalam suatu organisasi adalah kompensasi, motivasi dan juga pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi (Mukti dan Adawiyah, 2019). Selain itu menurut Bolung et al., (2018) Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Dengan diberikannya Pelatihan terhadap

pegawai ini berguna untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga dalam hal ini pelatihan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi..

Selain dengan Pelatihan cara yang dilakukan sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu melalui Kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa atau kerja mereka yang berupa uang atau barang yang diberikan langsung maupun tidak langsung (Garaika, 2020). Kompensasi mempunyai dua aspek, pertama pembayaran uang langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan kedua pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan (Garaika, 2020).

Kompensasi ini merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi pula usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Saman, (2020) pemberian Kompensasi kepada pegawai harus wajar dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka pegawai dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, pemberian kompensasi kepada pegawai juga dapat memotivasi dan memberikan kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Obyek pada penelitian ini adalah Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga di Kabupaten Rembang. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DINDIKPORA) merupakan badan yang dibentuk oleh kepala daerah yang tugas dan fungsinya membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan di bidang Pendidikan dan bidang Pemuda dan Olahraga. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang mengadakan berbagai macam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya yang meliputi pelatihan aplikasi dapodik, pelatihan penatausahaan keuangan, pelatihan pengadministrasian asset, pelatihan pengelolaan BOS, pelatihan peningkatan kompetensi untuk pegawai, dan pelatihan terkait penggunaan aplikasi berbasis online.

Fenomena yang terdapat di organisasi ini yaitu dalam hal Pelatihan kerja dimana sebuah organisasi ini dapat dilihat dari tugas dan fungsi yang ada, yaitu terdapat pegawai yang tidak menguasai tugas dan fungsi yang diberikannya. Hal ini disebabkan karena tidak ratanya dalam pemberian Pelatihan kepada pegawai sehingga terdapat pegawai mengisi jabatan tidak sesuai kompetensi yang dimiliki sehingga masih ada kegiatan atau pekerjaan yang belum maksimal dalam pelaksanaannya. Dan masalah yang berkaitan dengan kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Mungkin hal tersebut yang membuat terjadinya permasalahan pada semangat kerja dan kinerja para pegawai yang kurang maksimal.

Yang melatar belakangi penelitian ini yaitu terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu. Menurut Saragih et al.,(2020) terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan pendapat Andayani dan Hirawati, (2021) bahwa Pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan/organisasi kurang baik dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan karyawan. Menurut pendapat Mukti dan Adawiyah, (2019) Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan menurut Zahrani dan Susanta, (2020) terdapat pengaruh yang positif antar Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Melalui ulasan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengukur adanya pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang”**.

B. Rumusan Masalah

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan mengenai pelatihan kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai di sebuah organisasi.
- b. Bagi penulis dapat digunakan untuk memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia tentang pelatihan kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademik dan peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu untuk penelitian selanjutnya mengenai pelatihan kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai.

- b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melihat kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut.

3. Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai yang dapat memberi acuan terhadap penelitian selanjutnya.