

BAB I

PENDAHULUAN

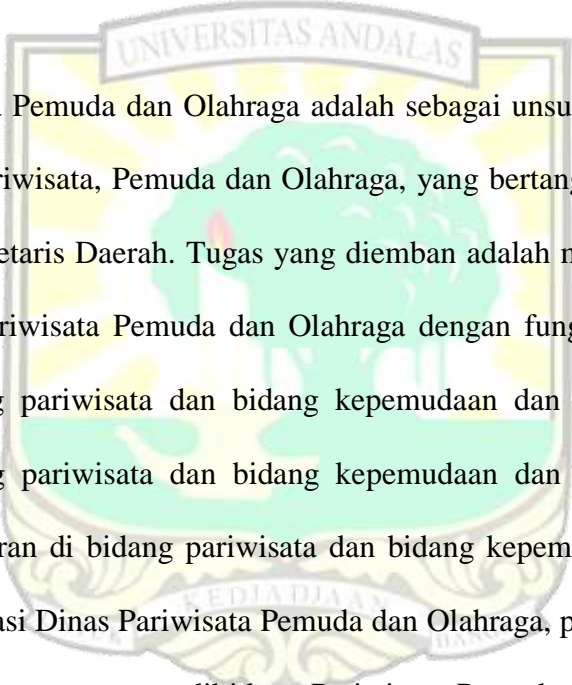
1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, perusahaan maupun pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya. Perusahaan ataupun instansi harus meningkatkan kinerjanya pada lingkungan kerjanya. Untuk mencapai keberhasilan, ada beberapa faktor yang harus dibutuhkan agar sebuah perusahaan dapat bisa sukses, diantaranya adalah Sumber Daya Manusia atau SDM.

Menurut Dessler (2015), sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi seseorang dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan pemanfaatan keahlian. Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM dapat didefinisikan sebagai proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap rekrutmen, integrasi, retensi dan diferensiasi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi ialah satu kesatuan yang memungkinkan masyarakat untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara individual. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai, yang pada akhirnya mampu membantu perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya.

Pegawai Negeri sipil/ PNS adalah orang yang dipekerjakan oleh lembaga pemerintah untuk memberikan pelayanan publik. PNS merupakan salah satu sumber daya manusia yang menempati peran dan kedudukan penting dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan. Untuk memenuhi kebutuhan pembangunan dan pelayanan masyarakat, diperlukan kemampuan sumber daya dalam penyelenggaraan pekerjaan umum dan masyarakat. Saat ini, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud.



Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga adalah sebagai unsur pelaksana otonomi Daerah dibidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga, yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas yang diemban adalah melaksanakan urusan Daerah dibidang Pariwisata Pemuda dan Olahraga dengan fungsi sebagai perumus kebijakan di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan olahraga, pelaksana kebijakan di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan olahraga, pelaksana evaluasi dan pelaporan di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan olahraga, pelaksana administrasi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga, pemberi rekomendasi perizinan dan pelaksanaan umum dibidang Pariwisata Pemuda dan Olahraga sesuai dengan kewenangan yang dimiliki dan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati, pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Robbins (2015) bahwa kinerja pegawai juga meliputi sikap umum pegawai yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Kinerja yang baik merupakan hasil dari kerja

optimal yang sesuai dengan standar organisasi. Meningkatnya kinerja pegawai memberikan kontribusi bagi kelangsungan instansi (organisasi) dalam persaingan yang tidak stabil. Tercapainya kinerja pegawai yang optimal dapat tercermin dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai.

Akibat dari pandemi covid-19 banyak aktivitas pariwisata terganggu yang mengakibatkan tempat-tempat objek wisata di kabupaten agam tutup dan orang diminta untuk tetap dirumah saja. Hal ini mengakibatkan kinerja dari dinas pariwisata pemuda dan olah raga menurun karena wisatawan tidak ada yang berkunjung ke objek wisata.

Berikut ini adalah tabel indikator kinerja utama dari Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Agam tahun 2019-2021:

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam Tahun 2019-2021

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
	2019	2019	2019	2020	2020	2020	2021	2021	2021
1. Persentase sarana dan prasarana kepariwisataan dalam kondisi baik	68	68	100	68	68	100	68	100	147
2. Persentase SDM pariwisata yang memiliki kompetensi	78	78	100	78	78	100	78	95	122
3. Jumlah kunjungan wisatawan nusantara	704.099	753.135	106,96	809.714	676.190	83,51	971.657	734.566	75,6
4. Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara	38.687	13.564	35,06	42.555	192	0,45	48.939	44	0,089

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target 2019	Realisasi 2019	% 2019	Target 2020	Realisasi 2020	% 2020	Target 2021	Realisasi 2021	% 2021
5. Rata - rata lama tinggal wisatawan	2	2	100	2	1	50	2,5	1	40
6. Rata - rata pengeluaran wisatawan (Spend Of Money)	604.600	450.000	74.43	646.900	200.00	30,92	698.700	200.000	28,6
7. Rasio PDRB sektor pariwisata terhadap PAD	0,77	0.95	123.37	0,79	0.78	98.73	0,8	n/a	n/a
8. Jumlah pemuda bepretasi yang dibina	67	67	100	67	53.60	80	67	55	82
9. Jumlah organisasi kepemudaan yang aktif	35	35	100	35	17.35	50	35	27,5	78,6
10. Jumlah perolehan medali di event olahraga Provinsi / nasional	248	203	84.58	328	5	1.52	386	44	11,4
11. Peringkat Kabupaten Agam di Event pekan olah raga provinsi	0	0	0	3	0	0	0	n/a	n/a
12. Jumlah kelompok olahraga masyarakat yang Aktif	240	212	88.33	240	144	60	240	213	88,7
13. Jumlah sarana prasarana olahraga milik pemerintah	8	7	87.50	8	9	112.5	8	11	137
14. Jumlah sarana prasarana olahraga milik masyarakat	156	150	96.15	162	113	70	168	16	9,52

Sumber : Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam

Dari tabel kinerja diatas, dapat diketahui kinerja pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga pada tahun 2019 sampai dengan 2021. Pada tahun 2019 kinerja Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga banyak yang tidak memenuhi target. Begitu juga

dengan kinerja pada tahun 2020 dan 2021, masih banyak yang belum memenuhi target atau belum terealisasi dengan baik.

Pada indikator kinerja nomor 1 dan 2 pada tahun 2019 sampai 2021 sudah memenuhi target dengan baik. Indikator kinerja nomor 3 pada tahun 2019 sudah terealisasi dengan baik, namun pada tahun 2020 dan 2021 belum terealisasi. Pada indikator nomor 4 “kunjungan wisatawan mancanegara” masih jauh realisasinya dari yang ditargetkan. Hal ini perlu diperhatikan oleh dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten agam. Berikutnya pada poin indikator nomor 5 tahun 2019 sudah terealisasi namun 2020 dan 2021 belum terealisasi. Poin indikator kinerja nomor 6 dari tahun 2019 sampai 2020 juga belum terealisasi dengan baik. Selanjutnya pada poin nomor 7 pada tahun 2019 realisasinya melebihi dari target dan pada tahun 2020 sudah hampir terealisasi dengan baik tetapi belum 100% terealisasi, namun pada tahun 2021 tidak ada realisasinya sama sekali.

Pada poin nomor 8 indikator kinerja pada tahun 2019 sudah terealisasi dengan baik, namun pada tahun 2020 dan 2021 menurun. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh dinas agar realisasinya dapat lebih ditingkatkan atau tidak turun dari tahun sebelumnya. Berikutnya pada poin nomor 9 juga menurun realisasinya dari tahun 2019 sampai dengan 2021. Poin indikator kinerja nomor 10 “Jumlah perolehan medali di event olahraga Provinsi / nasional” juga belum ada yang terealisasi 100% dan dari tahun 2019 sampai 2021 juga mengalami penurunan. Indikator kinerja nomor 11 “Peringkat Kabupaten Agam di Event pekan olah raga provinsi” tidak ada

realisasi sama sekali pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Hal ini harus diperhatikan oleh dinas terkait khususnya pada bidang olahraga kenapa hal ini bisa terjadi. Berikutnya pada poin indikator nomor 12 juga belum terealisasi semuanya pada tahun 2019 sampai 2021. Pada indikator kinerja nomor 13 mengalami peningkatan setiap tahunnya dengan sasaran “Jumlah sarana prasarana olahraga milik pemerintah”, tahun 2019 belum terealisasi dan pada tahun 2020 dan 2021 sudah melebihi target yang dibuat oleh dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten agam. Hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan oleh dinas dan bidang terkait. Yang terakhir pada poin indikator nomor 14, tahun 2019 realisasinya melebihi target yang ditentukan. Pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan dan belum terealisasi dengan baik.

Adapun salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai di dinas pariwisata pemuda dan olahraga yaitu dengan pemberian pelatihan kepada pegawainya. Dapat dilihat pada tabel kinerja dinas pariwisata pemuda dan olahraga masih banyak capaian kinerja yang belum terealisasi. Contohnya pada poin 4 tentang jumlah kunjungan wisatawan mancanegara. Hal tersebut bisa terjadi karena terbatasnya pengetahuan pegawai untuk melakukan promosi wisata ke luar negeri. Maka dari itu sangat penting bagi pegawai untuk mendapatkan pelatihan agar kinerja dari dinas tersebut tercapai.

Pelatihan pegawai sangat berhubungan erat dengan dengan hasil pekerjaan pegawai tersebut. Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai

sehingga menunjang keberhasilan institusi. Selain untuk meningkatkan kinerja, adanya pelatihan dapat membantu pegawai untuk tanggungjawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja pegawai.

Menurut Radityo (2021), pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan jiwa pelatihan akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, 2012).

Selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor lain yang meningkatkan kinerja. Disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin tidak akan mencuti waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan tugas/pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2013), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya, mengubah perilaku mereka serta meningkatkan kesadaran dan motivasi mereka dalam mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaannya.

Menurut penelitian dari Razak et al., (2018) Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggungjawab yang besar atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber

daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin pegawai atau pegawai maka prestasi kerja yang dapat dicapai akan semakin tinggi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Salah satu aturan yang menggambarkan disiplin kerja adalah tingkat kehadiran pegawai yang baik dan jika tidak hadir haruslah sesuai dengan aturan yang berlaku. Berikut ini adalah tabel absensi pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga tahun 2019-2021 :

Tabel 1.2
Data Absensi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Agam Tahun 2019-2021

Tahun	Terlambat	%	Tanpa Keterangan	%	Cuti	%
2019	667	5.8%	570	5%	85	0.7%
2020	653	5.7%	545	4.7%	181	1.6%
2021	885	7.8%	595	5.2%	284	2.5%

Sumber : *Disparpora Kabupaten Agam*

Dapat dilihat dari tabel diatas, tingkat absensi dari Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga dari tahun 2019 sampai dengan 2021. Dari tabel tersebut terlihat persentase tingkat keterlambatan, tanpa keterangan dan cuti di dinas pariwisata pemuda dan olah raga. Dari tingkat absensi tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari dinas pariwisata pemuda dan olahraga tersebut. Pada tahun 2019, tingkat keterlambatan pegawai sebesar 5.8%, tahun 2020 sebesar 5.7% dan 2021 sebesar 7.8%. Selanjutnya pada kolom tanpa keterangan pada tahun 2019 sebesar 5%, tahun 2020 sebesar 4.7% dan tahun 2021 sebesar 5.2%. dan pada kolom yang terakhir yaitu

cuti pegawai pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten agam. Pada tahun 2019 sedikit persentase tingkat cutinya yaitu sebesar 0.7%, selanjutnya pada tahun 2020 sebesar 1.6% dan 2021 sebesar 2.5%. Dari penjelasan tabel tersebut terlihat bahwa tingkat absensi pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga tidak terlalu tinggi, tetapi hal tersebut dapat mengganggu kinerja pegawainya jika dilakukan terus menerus.

Selain disiplin kerja, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai untuk lebih giat dalam bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja (Sekartini, 2016). Dalam bekerja, setiap pegawai tentu ingin merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun kepuasan dalam bekerja.

Hasibuan, (2013) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap sentimental yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Kepuasan Kerja ialah sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaan melalui hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan serta lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, terutama sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Karena pencapaian tujuan dari organisasi dimulai dari cara pegawainya bekerja.

Dengan latar belakang yang telah penulis paparkan, penulis tertarik untuk mengajukan suatu rumusan masalah tentang apakah pelatihan dan disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN AGAM”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga?
6. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai?

7. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Agam.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat menambah pengetahuan praktisi dalam mengambil suatu keputusan atau evaluasi didalam organisasi mengenai implementasi Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Dan juga dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Fungsi dari adanya ruang lingkup penelitian yaitu untuk mempermudah dan menghindari kemungkinan salah tafsir judul. Untuk alasan tersebut, permasalahan penelitian ini dibatasi mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Agam.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri atas pendahuluan, tinjauan literatur, metodologi penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Dalam bab ini dibahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga akan dibahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model kerangka konseptual yang akan dipedomani pada tahap pengolahan data.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tahap-tahap dalam melakukan penelitian yang menjelaskan penjabaran mengenai alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variable penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas tentang hasil proses penyebaran kuisioner penelitian, deskriptif umum responden, dan analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Pada Bab ini menyampaikan kesimpulan yang didapat dari penelitian, menjabarkan kekurangan atau keterbatasan dari penelitian, implikasi dari penelitian dan memberikan masukan atau saran untuk penelitian kedepannya.

