

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementrian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola.

Menurut Hasibuan (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam hal ini sumber daya manusia sebagai pegawai. Pegawai yang bergerak di bidang jasa guna melayani masyarakat melalui pemeliharaan dan pembuatan jalan. Dinas Pekerjaan Umum yang melaksanakan tugas sebagai penyusunan dan perumusan rencana program kegiatan dan prosedur tetap dalam rangka pelaksanaan kebijakan teknis di bidang sarana dan prasarana di wilayah kabupaten Dharmasraya, juga sebagai pelaksana penataan, pemenuhan dan evaluasi kebutuhan sarana dan prasarana sesuai standar, prosedur dan norma yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Dharmasraya Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten

Dharmasraya. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang Pekerjaan Umum yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai 4 Bidang Teknis dan 2 Unit Pelaksana Teknis Daerah, diantaranya yaitu Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Pengairan dan Bidang Pertamanan dan Kebersihan, serta UPT SPAM dan UPTD Alat Berat. Untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tersebut diperlukan kinerja instansi yang baik, yang didasarkan pada kinerja .

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dikatakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktifitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing individu terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pegawai di instansi tersebut harus memiliki kualitas,

keterampilan, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya agar dapat melayani masyarakat dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja yang berdampak baik bagi masyarakat maupun instansi itu sendiri.

Pemeliharaan infrastruktur jalan Kabupaten Dharmasraya sampai sekarang ini belum dapat dikatakan baik, itu di karenakan kurangnya perhatian pemerintah daerah dalam pemeliharaan infrastruktur jalan yang dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dharmasraya sehingga di beberapa titik jalan di beberapa Kabupaten Dharmasraya masih mengalami kerusakan seperti contoh munculnya lubang di sekitaran jalan dan bahkan sampai di tengah jalan. Dalam pemeliharaan jalan bukan hanya bagian jalanya yang harus di perhatikan tetapi beberapa bagian konstruksi jalan juga harus di perhatikan, seperti struktur perkerasan jalan, bahu jalan, trotoar, drainase jalan dan struktur lain pendukung jalan. Tapi dari pra observasi yang peneliti lakukan ada beberapa titik jalan yang dalam pemeliharannya hanya mengutamakan jalan yang di lalui oleh kendaraan bermotor, sehingga menyebabkan kapasitas jalan tidak bertahan lama. Sehingga membuat masyarakat mengalami ketidaknyamanan saat menggunakan sarana dari pemerintah ini.

Hal ini menyebabkan timbulnya pemikiran-pemikiran kritis dari masyarakat yang menganggap bahwa pemerintah hanya menjadikan pembangunan infrastruktur jalan sebagai alasan agar supaya setiap dana yang dialokasikan untuk pembangunan dan perawatan infrastruktur jalan dapat di sisipkan untuk kepentingan personal, sehingga dana yang seharusnya di gunakan untuk kepentingan daerah dan masyarakat tidak digunakan sebagai mana mestinya. Pada akhirnya menimbulkan keraguan bagi masyarakat karena

pemerintah dianggap tidak bekerja sesuai dengan harapan masyarakat. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang menjelaskan capaian kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya tahun 2014-2018 :

Tabel 1.1
Realisasi Fisik Keuangan (RFK) Dinas PUPR
Kab. Dharmasraya

No	Tahun	Jumlah yang dicapai	Jumlah yang tercapai	%
1	2014	215,509,968,167	188,173,249,029	86.43
2	2015	206,464,544,954	188,612,436,964	94.15
3	2016	225,509,968,167	188,173,149,029	83.79
4	2017	206,765,448,125	189,689,203,489	91.74
5	2018	224,509,968,167	188,273,149,029	80.15

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja karyawan yang dicapai yang diharapkan tiap tahunnya mengalami fluktuasi dimana tahun 2014 tingkat kinerja yang diharapkan sebesar 86.43%. Kemudian ditahun 2015 pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan meningkat sebesar 94.15%. Ditahun 2016 pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan menurun sebesar 83.79%. Kemudian ditahun 2017 pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan meningkat sebesar 91.74%. Ditahun 2018 pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan menurun sebesar 80.15%. Dengan terjadinya fluktuasi maka akan berpengaruh kepada pekerjaan. Hal yang produktivitas dan kepuasan kerja mengalami fluktuasi adalah pelatihan.

Pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja karyawan dan pelatihan karyawan dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki

pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Benyamin (2011) menyebutkan pelatihan yaitu memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Suwatno (2011) menyatakan pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pengembangan karyawan melalui pelatihan sangat menjadi prioritas bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya sehingga setiap karyawan dituntut untuk mengikuti program pelatihan. Pelatihan yang diadakan diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja mereka. Masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya tentu terkait dengan faktor internal yaitu kemauan dan kemampuan peserta untuk berhasil dan mau menerapkan ke pekerjaan dan faktor eksternal yaitu dukungan dari atasan kepada peserta pelatihan dimana adanya kesempatan dan peluang untuk mempraktekan apa yang telah diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaannya. Berikut ini jumlah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya yang mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Dinas PUPR Kab. Dharmasraya
Yang Mengikuti Pelatihan

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta Pelatihan/BIMTEK
1	2014	57	8 Orang
2	2015	60	6 Orang
3	2016	66	9 Orang
4	2017	50	7 Orang
5	2018	56	11 Orang

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tiap tahunnya mengalami fluktuasi dimana tahun 2014 karyawan yang mengikuti pelatihan sebesar 8 orang. Kemudian ditahun 2015 karyawan yang mengikuti pelatihan menurun sebesar 6 orang. Kemudian ditahun 2016 karyawan yang mengikuti pelatihan meningkat sebesar 9 orang. Kemudian ditahun 2017 karyawan yang mengikuti pelatihan menurun sebesar 7 orang. Kemudian ditahun 2018 karyawan yang mengikuti pelatihan meningkat sebesar 11 orang. Meskipun terjadinya fluktuasi jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan, akan tetapi jumlah tersebut sedikit sekali yang mengikuti dibandingkan dari jumlah karyawan.

Selain pelatihan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Rivai (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan padanya.

Hasibuan (2013) mengatakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada pengertian ini tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara, atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Menurut pendapat Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya mengatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai ditinjau dari indikator ketidaksesuaian jam kerja terlihat dari pegawai yang sering datang terlambat. Keterlambatan kerja pegawai yang masih tinggi dibuktikan pada data berikut ini:



Tabel 1.3
Daftar Jumlah Keterlambatan Pegawai
Dinas PUPR Kab. Dharmasraya

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Tanpa Keterangan
1	2014	57	25	13
2	2015	60	23	3
3	2016	66	45	10
4	2017	50	30	7
5	2018	56	28	13

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa karyawan tanpa keterangan tiap tahunnya mengalami fluktuasi hal ini berarti karyawan menunjukkan indisipliner. Tindakan indisipliner masih sering terjadi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya, ini merupakan bukti rendahnya kualitas kerja karyawan terutama masalah mentalitas dan budaya kerja. Pada umumnya pegawai tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik, harus ada tawaran ataupun teguran dari atasan baru kemudian mereka bekerja lebih baik. Dari tindakan indisipliner tersebut terdapat pegawai yang datang terlambat, pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan target, pegawai yang tidak masuk kerja tanpa surat keterangan lebih dari dua hari, pemakaian seragam dinas yang tidak sesuai dengan aturan dan pada saat jam kerja ada masih banyak pegawai yang berbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan bahkan ada pegawai yang bermain *game* dikomputer untuk mengisi waktu. Kurangnya tingkat kedisiplinan inilah yang menimbulkan rendahnya komitmen pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya.

Lalu yang terakhir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Suwardi & Joko, 2011). Berkaitan dengan budaya organisasi yang akan menunjukkan bagaimana kemauan seorang karyawan dalam melanjutkan pekerjaannya, setia kepada organisasinya,

mengerahkan usaha ekstra untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi (Haq *et al.*, 2014).

Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan, loyal serta senantiasa berpikir positif terhadap organisasinya. Budaya organisasi sebagai antisipasi dari komitmen organisasional. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah (2012) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasional. Budaya organisasi juga dapat berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, artinya dengan menerapkan budaya kerja birokrasi akan mengakibatkan komitmen organisasional rendah karena budaya sangat mempengaruhi komitmen organisasional dan keterlibatan antar karyawan.

Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai diketahui dimana melihat hasil pengujian dari pelatihan yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional yang juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena kedua jalur tersebut dinyatakan positif maka dapat dinyatakan terdapat peran yang positif juga dimana ada komitmen organisasional yang memiliki peran positif dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diketahui dimana melihat hasil pengujian dari disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional yang juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena kedua jalur tersebut dinyatakan positif maka dapat dinyatakan terdapat peran yang positif juga dimana ada komitmen organisasional yang memiliki peran

positif dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (Nugraha, 2017).

Sedangkan yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya menurut catatan personalia lagi bahwa jarang sekali karyawan yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja. Rata-rata pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya nilainya hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, yang mana hal tersebut mengindikasikan kurang terdorongnya karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya, dalam mencapai prestasi kerja atau dengan kata lain kurangnya motivasi berprestasi di antara karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya. Fakta lain yang ditemukan peneliti bahwa banyak karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya, mengingat pentingnya kinerja pegawai pada suatu organisasi dan faktor-faktor dalam pemecahan kinerja pegawai melalui pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasional. Dari uraian yang telah disampaikan pada latar belakang penelitian, maka peneliti perlu melakukan sebuah penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin**

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya”.

1.2 Rumusan Masalah

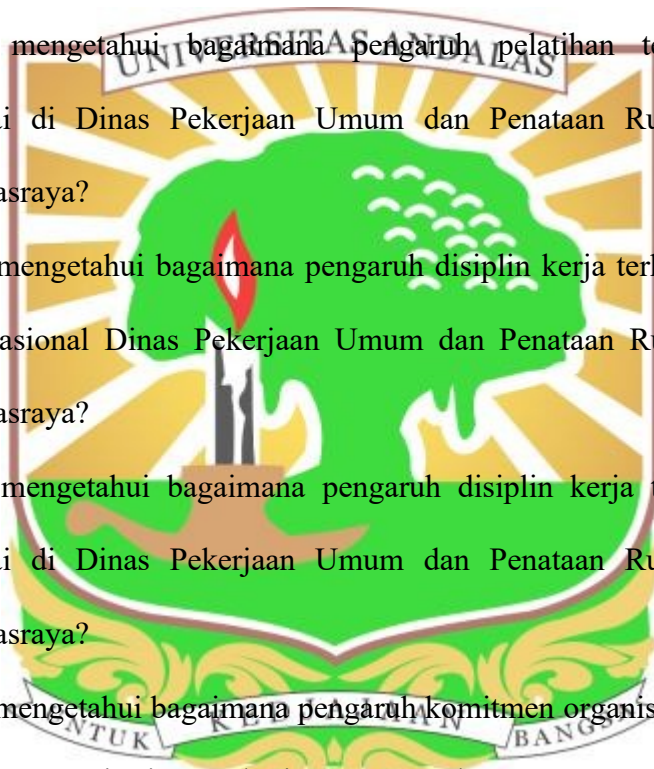
Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya?
6. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya melalui komitmen organisasional?
7. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya melalui komitmen organisasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya?
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya?
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya melalui komitmen organisasional?



7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya melalui komitmen organisasional?

1.4 Manfaat Penelitian

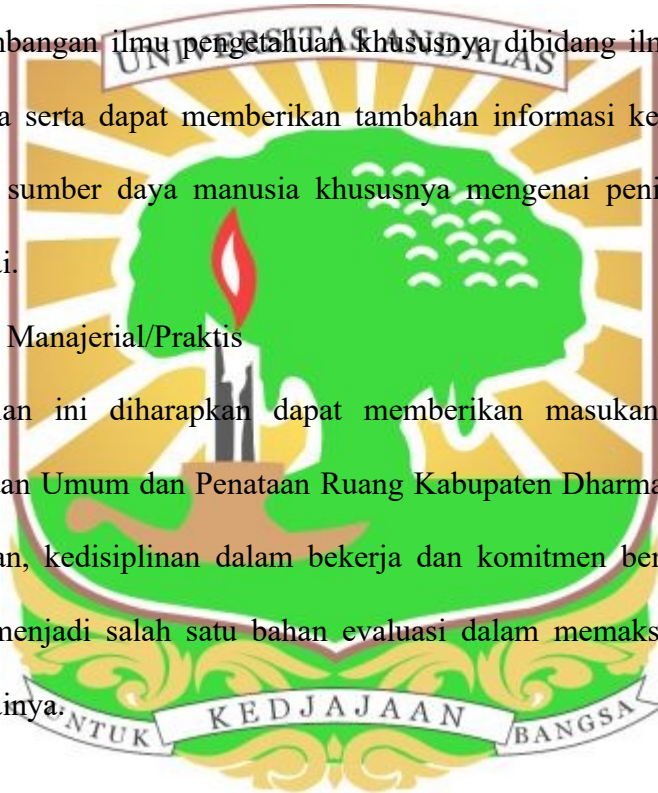
Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia serta dapat memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja pegawai.

2. Secara Manajerial/Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya mengenai pelatihan, kedisiplinan dalam bekerja dan komitmen berorganisasi serta dapat menjadi salah satu bahan evaluasi dalam memaksimalkan kinerja pegawainya.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian, dimana penulis melakukan penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya. Adapun hal yang diteliti adalah mengenai Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam thesis ini dapat di uraikan menjadi lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisikan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, metode penarikan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan desain penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber data dan metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

