

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu instansi pada hakikatnya merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi yang didukung oleh individu maupun kelompok dengan melakukan pekerjaan masing-masing untuk mencapai tujuan tertentu. Proses pencapaian tujuan didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu dalam manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang memiliki peran penting karena manusia menjalankan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan demikian sumber daya manusia perlu untuk diberdayakan agar dapat memberikan kontribusi secara maksimal dalam suatu instansi.

Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Oleh karena itu manajemen dituntut untuk mengembangkan paradigma baru dalam mempertahankan kualitas Sumber Daya Manusia terkait mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi lebih pada organisasi (Pratiwi, 2012)

Susan (2019) (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, yaitu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam perkembangannya untuk melakukan penilaian kinerja tidaklah menjadi suatu hal yang mudah tetapi memerlukan syarat, indikator serta terdapat variabel-variabel yang mempengaruhinya (Supardi, 2010)

Sumber daya manusia berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan sebuah instansi. Sehingga dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan *public* kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu.

Diniaty (2014) menyatakan Pengukuran kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja dan tingkat kesalahan. Sedangkan Rivai (2014) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Menurut Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Jackson, (2002: 8) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. hasil penilaian kinerja.

Sedangkan menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. kinerja harus mempunyai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Kasmir (2016:189-193), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Komitmen. Sedangkan Duha (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Motivasi, pelatihan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pengembangan karir ;promosi jabatan,loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, efektivitas organisasi.

Faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli ini cukup jelas karena beberapa hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga untuk mencapai hasil kinerja pegawai yang maksimal tentu ada hal-hal yang harus di miliki oleh setiap pegawai. Rivai (2014) mengemukakan bahwa dalam pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian arti penting pelatihan adalah meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Rivai (2004:226) mendefenisikan pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2011) pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan

bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk mengelenggarakan pekerjaannya. Pelatihan tersebut bertujuan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Galuh 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana karyawan mendapatkan pengalaman baru untuk mengasah kemampuan dan keterampilan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Dalam hal pelatihan ini maka program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada tenaga kerja harus meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai sesuai dengan tujuan dan harapan instansi. Selain pelatihan, kompetensi juga merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh para pegawai karena kompetensi juga merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja. (Edison, dkk. 2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Dalam perkembangan sistem kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas-luasnya dalam rangka mengembangkan

manajemen sumber daya manusianya. manfaat dan keuntungan dalam pengembangan kompetensi dapat dipakai menjadi acuan kesuksesan awal bekerja seseorang.

Model kompetensi ini dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam pekerjaan tersebut. Hal ini juga dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan andal sehingga apabila sudah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan bagi suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan sebagai kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru dan dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya. Pelatihan dan kompetensi yang didapatkan oleh seorang pegawai tentu akan mempengaruhi kinerja seseorang. Apabila pelatihan akan suatu pengetahuan dan peningkatan kompetensi yang di dapatkan baik maka ketika pegawai melakukan pekerjaannya akan merasa puas dengan apa yang di kerjakan. Menurut Sinambela (2014:309) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor psikologi yang meliputi keterampilan karyawan, faktor finansial seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

Satuan Satpolisi Pamong Praja Kota kupang, disingkat Satpol PP kota kupang memiliki tugas untuk melayani masyarakat dan membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Berdasarkan pasal 255 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah diketahui bahwa Satuan Satpolisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat.

Satpol PP Kota Kupang termasuk sebuah organisasi yang memiliki tugas untuk membantu melaksanakan urusan pemerintahan yang telah menjadi wewenang wilayah setempat dalam bidang pembinaan masyarakat serta penegakan Perda sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Untuk melaksanakan setiap pekerjaan Satpol PP Kota Kupang agar terarah dengan baik maka dirancanglah tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai yang ada di Satpol PP Kota Kupang.

Adapun data kinerja yang di peroleh dari Satpol PP Kota Kupang adalah seperti pada table 1.1 berikut.

Table 1.1
Data Kinerja Pamong Praja Kota Kupang

No	Tugas Satpol PP	Rencana	Target	Realisasi	Deviasi
1	Sekretariat Mempunyai Tugas Melaksanakan Koordinasi Pelaksanaan Tugas, Pembinaan, Pemberian Dukungan Administrasi Kepada Seluruh Unit	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan koordinasi kegiatan di lingkungan satuan Satpolisi Pamong Praja • Menyusun rencana, program sdan anggaran Satpol PP • Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi Satpol PP yang meliputi urusan ketatausahaan rumah tangga, ketatalaksanaan, kepegawaian, 	100%	75%	25%

		<p>kepuustakaan, keungan, kerjasama, hukum, organisasi, hubungan masyarakat dan keprotokolanan, kearsipkan dan dokumentasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program kerja Satpol PP • Dan melaksanakan tugas dinas lain yang diberikan 			
2	Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Daerah	<ul style="list-style-type: none"> • Penegakan peraturan perundangan-undangan daerah mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pembinaan dan penindakan penegakan peraturan perundang-undangan daerah • Melaksanakan kebijakan teknis pembinaan. Pengawasan dan penyuluhan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah 	100%	60%	40%
3	Menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> • Ketertiban umum dan ketentraman masyarakat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan operasi dan pengendalian, kerjasama, pendataan, dan pemantauan 	100%	65%	35%

		<p>ketertiban umum dan ketentramn masyarakat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan kebijakan teknis operasi dan pengendalian bidang ketertiban umum dan ketentraman • Melaksankan kebijakan teknis kerjasama, pendataan dan pemantauan bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. 			
4	Melaksanakan kebijakan teknis pengembangan kapasitas aparatur bidang sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan perumusan kebijakan pengembangan kapasitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan dasar atau lanjutan, pelatihan baris berbaris, pencarian dan penyelamatan bela diri, pengawalan, kesemaptaan, pengamana, deteksi dini dan cegah dini serta peningkatan fisik. • Melakukan penyiapan norma, standar, prosedur dan kriteria peningkatan kemampuan dan keterampilan dasar Satpol PP 	100%	65%	35%
5	Merencanakan, mengkoordinasi kan, membina, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan satuan perlindungan masyarakat dan bisa potensi	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan kebijakan teknis dibidang satuan perlindungan masyarakat dan bina potensi masyarakat • Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang satuan perlindungan 	100%	70%	30%

	masyarakat	masyarakat dan bina potensi masyarakat <ul style="list-style-type: none"> • Menyusun rencana peningkatan kualitas sumber daya manusia perlindungan masyarakat • Menyusun rencana pengembangan potensi perlindungan masyarakat dalam menjaga keamanan lingkungan 			
--	------------	---	--	--	--

Sumber: Surat Keputusan peraturan Walikota Kupang, Prov. NTT

Hasil wawancara dapat di ketahui bahwa kinerja karyawan SATPOL PP Kota Kupang Kurang baik. Hal ini di lihat dari presentasi kinerja yang dicapai dimana target dengan presentasi 100% yang dicapai namun hanya 70% yang terealisasi. Tugas-tugas yang belum terealisasi dalam melaksanakan tugasnya tentu ada hal penunjang yang akan membuat tugas tersebut berjalan dengan lancar ialah pelatihan kerja.

Pelatihan kerja dilakukan karena jika pegawai hanya memiliki kemampuan tetapi tidak dilakukan program pelatihan maka hal tersebut bisa membuat kinerja pegawai tidak seperti yang diharapkan. Salah satu program pelatihan kerja yang pernah diselenggarakan oleh Satpol PP Kota Kupang bagi pegawai berupa diklat bimtek kesamaptaaan dan peraturan baris- berbaris bagi anggota Satpol PP kota kupang, diklat tersebut dilakukan dalam rangka peningkatan SDM personil Satpol PP dilapangan.

Dalam kegiatan tersebut adapun beberapa materi yang diperoleh secara langsung dari narasumber seperti penyajian materi dan juga peserta diklat diminta untuk melakukan praktek secara langsung di lapangan tujuannya agar

para pegawai tidak saja menguasai secara teori tetapi juga dipraktikkan secara langsung.

Tujuan diperlukannya pelatihan kerja adalah agar pegawai mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan tidak terjadi penyimpangan ataupun hal-hal yang tidak diharapkan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu pelaksanaan tugas dan fungsi ini tentu membutuhkan kompetensi pada diri Satpol PP karena dengan kompetensi yang dimiliki diharapkan akan meningkatkan kinerja pelayanan dibidang ketentraman dan ketertiban umum. Namun kenyataannya di lapangan yakni, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kota Kupang masih dikatakan minim karena dilihat dari kinerja pegawai dimana beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, adanya pegawai yang tidak menjalin kerjasama dengan rekan kerja dan beberapa pegawai yang tidak mengikuti peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapi, tidak berada di ruangan pada jam kerja dan beberapa aturan lain.

Sedangkan fenomena lain yang terjadi di SATPOL PP Kota Kupang adalah menurunnya kinerja pegawai pada tahun 2021 hal ini dikarenakan Pelatihan yang dilaksanakan hanya diikuti oleh sebagian besar pegawai struktural bukan pegawai pelaksana sehingga dalam pelaksanaan tugas yang diberikan belum terlaksana dengan baik dan maksimal. hal ini dilihat dari kinerja pegawai dimana pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan dan yang masih kurang berpengalaman diberi tugas untuk terjun langsung ke lapangan akibatnya dalam penanganan dan penertiban masyarakat yang dilakukan masih kurang maksimal.

Dari fenomena-fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa pencapaian kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kota Kupang di pengaruhi oleh pelatihan dan kompetensi yang di miliki setiap pegawai.

Selain Fenomena masalah penelitian ini di lakukan karena adanya *Research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian oleh Sitio (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT.Supra Primatama Nusantara, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja dan kompetensi terhadap kinerja.

Namun terdapat tidak ada pengaruh tidak langsung pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variable *intervening*. Hasil penelitian Khioriyah (2021) tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dnegan kemampuan kerja sebagai variable *Intervening* menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

Hasil penelitian Fernando (2013) tentang pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN wilayah suluttenggo manado menunjukkan bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, efikasi diri signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa variable pemberdayaan merupakan variable yang lemah.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan mengenai kondisi pelatihan, kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan maka penulis perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap kinerja pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Kantor Satpol PP Kota Kupang.**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, kepuasan kerja, pelatihan dan kompetensi di Satpol PP Kota Kupang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kota Kupang?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pagawai Satpol PP Kota Kupang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang?
5. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Satpol PP Kota Kupang?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang?
7. Apakah peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja Satpol PP Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Gambaran tentang kinerja, kepuasan kerja, pelatihan dan kompetensi pegawai Satpol PP Kota Kupang
2. Signifikasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang
3. Signifikasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kota Kupang
4. Signifikasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang?
5. Signifikasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kota Kupang
6. Signifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Kupang
7. Mampu tidaknya kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja Satpol PP Kota Kupang

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis di harapkan penelitian ini memiliki manfaat yaitu dapat menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan terkait dengan pelatihan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja sumber daya manusia dengan kepuasan kerja sebagai model variabel *intervening*. Selain itu sebagai suatu kajian pustaka yang bisa digunakan pada bidang ilmu manajemen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Satpol PP Kota Kupang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap pelatihan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja sumber daya manusia dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi bagi peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian lanjutan atau penelitian yang sama.