

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi tidak akan mampu berjalan dengan baik jika tidak diimbangi dengan sistem menejerial yang baik, terutama manajemen personalia. Dalam manajemen personalia, manusia adalah unsur terpenting yang harus ada dalam suatu organisasi. Suatu organisasi yang memiliki dana cukup besar, fasilitas yang memadai, dan lingkungan yang mendukung, tetapi tidak didukung oleh manajemen personalia yang teratur dengan baik, dapat dipastikan kelangsungan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik karena sejatinya setiap organisasi mempunyai visi dan misi yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber dayanya yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun untuk organisasi (Ristiani, 2019).

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan atau organisasi antara lain adalah kualitas sumber daya manusia. Permasalahan tersebut adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena

sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan instansi dalam jangka waktu panjang. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tidak akan berjalan baik apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Tingkat persaingan bisnis yang begitu ketat dengan perkembangan teknologi yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola instansi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu instansi perlu memberikan perhatian lebih kepada pegawai (Widagdo, 2013).

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, membuat seseorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (Suharto, 2012). Hasil dari penelitian dari Melvin Grady Lolowang, Adolfina & Genita Lumintang (2016) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Manado.

Selain kualitas sumber daya manusia, pelatihan juga berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada pegawai agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian pegawai. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan pegawai bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan pegawai masing-masing serta ditunjang juga kemampuan pegawai untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan (Prastiwi, 2015). Hasil penelitian dari Liandy Lumban Tobing, Edi Suswardji Nugroho dan Solehudin pada tahun 2021 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Subang Autocomp Indonesia.

Motivasi merupakan kemauan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhannya. Mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual memiliki kualitas yang berbeda satu sama lain dan akan berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan

disekitarnya. Ini merupakan subyek yang sangat penting bagi manajer yang harus bekerja melalui orang lain. Dalam menciptakan hal seperti ini perlu memperhatikan keadaan yang dapat mempengaruhinya (Sugara, Adji, Chamidah, 2020:47). Menurut Malthis (2020) dalam Gardjito, Al Musadieq, dan Nurtjahjono (2014:3), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian dari Munparidi pada tahun 2012 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.

Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Rusmawati (2016:352) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simamora (2001:416) dalam Rusmawati (2016:352) Kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dilakukan melalui kontribusi pegawai terhadap organisasi selama periode waktu tertentu.

Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P3TKI) adalah Unit Pelaksana Teknis Operasional di lapangan dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Unit Pelaksana Teknis dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada dibawah dan

bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia melaksanakan sebagian tugas dinas dalam pelayanan, pemrosesan dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi pada pra penempatan dan purna penempatan. Pegawai UPT-P3TKI berjumlah 32 orang, yang mana masing-masing pegawai tersebut mempunyai latar belakang kebutuhan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya untuk kinerja yang baik. Dalam menjalankan tugas, tentu juga memerlukan kerja sama yang baik dan terarah dari para pegawainya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Diperlukan adanya kualitas sumber daya, pelatihan, dan motivasi yang tepat yang agar dapat mempengaruhi kinerja para pegawai agar bekerja secara optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT P3TKI DISNAKERTRANS PROVINSI JAWA TIMUR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur?

2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah kualitas kualitas sumber daya manusia, pelatihan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan kualitas sumber daya manusia, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan akan dapat memberikan beberapa manfaat bagi pihak-pihak tertentu. Secara terinci, manfaat penelitian ini antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap ilmu pengetahuan terutama tentang pengaruh kualitas kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja yang terkait dengan manajemen sumber daya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam penguasaan peneliti terhadap ilmu yang telah diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan, serta menambah pengetahuan peneliti dalam aktivitas perusahaan yang konkrit terutama dibidang sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta memberikan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam penetapan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Pengaruh kualitas kualitas sumber daya manusia, pelatihan, motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

c. Bagi Lembaga

Peneliti berharap, penelitian ini dapat di jadikan bahan pembelajaran bagi yang membutuhkan.