

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan jaman, pada saat ini dan masa yang akan datang, mengakibatkan setiap organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh prestasi kerja dan keefektifan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional.

Pada dasarnya, organisasi tentu memiliki visi, misi dan tujuan. Agar semuanya tersebut tercapai sesuai rencana salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut adalah pegawai. Pegawai sebagai makhluk sosial tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya, karena pegawai membutuhkan perhatian dari pimpinan organisasi agar mereka memberikan prestasi secara penuh kepada organisasi.

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan sekaligus memiliki prestasi kerja yang tinggi, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mendukung prestasi kerja organisasi secara keseluruhan, selain itu dapat dijadikan sebagai suatu ukuran untuk melihat baik buruknya suatu organisasi. Jika hasil kerja yang diperoleh pegawai sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, maka prestasi kerja dapat dikatakan bagus, namun jika hasil kerja yang diperoleh jauh dari rencana atau prestasi kerja rendah, Banyak faktor yang dapat menyebabkan prestasi kerja rendah antara lain ; disiplin, motivasi, komitmen pada organisasi, pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, kompensasi, promosi, kompetensi. Dalam penulisan ini peneliti hanya akan membahas beberapa diantaranya masalah pemberian pendidikan dan pelatihan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja

Prestasi kerja merupakan kesuksesan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, pelaksanaan tugas yang dibebankan oleh organisasi kepada pegawai dapat dicapai apabila pegawai tersebut menggunakan seluruh kemampuannya. Tidak terkecuali pada instansi Subditbinjahlurja

Direktorat Ajudan Jenderal (Ditajenad) juga mempunyai harapan agar para PNSnya dapat melaksanakan semua tugas yang telah diberikan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan prestasi kerja yang baik belum terlihat disini hal ini dapat dilihat dari uraian data hasil Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) tahun 2014 yang bersumber dari bagian personalia yaitu PNS yang mempunyai nilai baik 14 orang, nilai sedang 39 orang, nilai cukup 44 orang. Dari data ini terlihat PNS yang memiliki nilai baik hanya 14,4% yang memiliki nilai sedang 40,2%, sedangkan yang bernilai cukup 45,4%. Disini terlihat masih rendahnya prestasi kerja para PNS.

Tabel 1 Presentase Absensi PNS Subditbinjhrillurja Ditajenad bulan Januari – November 2015

Nomor	Bulan	Presentase
1	Januari	94%
2	Februari	92%
3	Maret	90%
4	April	95%
5	Mei	92%
6	Juni	91%
7	Juli	90%
8	Agustus	91%
9	September	92%
10	Oktober	94%
11	November	91%

Berdasarkan tabel diatas yang memuat data absensi PNS pada Januari 2014 s/d November 2014, ditemukan masih ada PNS Subditbinjhrillurja Ditajenad yang terlambat apel pagi, izin karena keperluan, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, tidak apel siang. Tingkat absensi PNS ini dapat menyebabkan prestasi kerja PNS yang rendah, dibuktikan adanya PNS yang datang terlambat ke kantor dan pulang mendahului, masih adanya PNS yang mangkir kerja (absen), dan masih banyaknya PNS yang pekerjaannya hanya ngobrol atau bermain internetan, face book dan chatting yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan pada saat jam dinas sehingga ada beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan. masih banyak PNS yang belum menguasai teknis penyelesaian pekerjaan dengan alat yang

ada (pengoperasian komputer, pengolahan Teknologi Informasi) dan teknis administrasi umum. Selain itu ada beberapa PNS yang dalam melaksanakan tugas tidak dengan sepenuh hati dikarenakan memiliki pangkat gol III akan tetapi jabatannya gol II, ketidaksesuaian jabatan dan pangkat ini dikarenakan adanya aturan yang menetapkan PNS gol III harus mengikuti diklatpim untuk menduduki jabatan gol III.

Contohnya pada bagian Garkim (Penyelenggaraan Pemukiman) dalam pembuatan surat-surat kelengkapan peserta transmigrasi Angkatan Darat, pelaksanaan penerangan keliling dan koordinasi tentang transmigrasi bagi anggota personel Angkatan Darat, sering tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Di bagian Urmin (Urusan Administrasi), karena keterbatasan kemampuan PNS tentang administrasi dan pengoperasian komputer, sering kali terjadi keterlambatan penyelesaian surat-surat administrasi, seperti laporan dalam hal administrasi personel (kenaikan pangkat, penghargaan tanda jasa, pelaksanaan menembak prajurit, penyelenggaraan jasmani, pelaksanaan perbekalan prajurit, pembuatan laporan pertanggungjawaban program dan anggaran seluruh kegiatan di Subditbinjahirllurja), sehingga untuk penyelesaiannya harus lembur.

Pada bagian Siaplur (penyiapan penyaluran) dalam pelaksanaan tugas, meminta bantuan personel bagian lain, karena banyak personelnnya yang tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakannya yaitu dalam hal pembuatan rencana anggaran pembekalan keterampilan, mencari animo calon peserta, rencana kegiatan, pelaksanaan kegiatan itu sendiri dan laporan pelaksanaan kegiatan pembekalan keterampilan bagi personel Angkatan Darat.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan kegiatan pengembangan kemampuan pegawai melalui jalur pendidikan dan pelatihan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan oleh organisasi atau instansi sebagai investasi SDM. Melalui diklat potensi SDM yang semula terpendam dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi, program diklat mempunyai peran ganda bagi pegawai, disatu sisi menetapkan kedudukan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan sisi lain untuk pengembangan karier untuk jabatan yang lebih tinggi. Diklat yang diberikan kepada para pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam menunjang prestasi kerja. Agar para pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan bidang pekerjaan, yang menjadi tanggungjawabnya para pimpinan sebaiknya mendorong para pegawai untuk mengikuti diklat yang sesuai dengan pekerjaannya.

Pelaksanaan diklat bagi PNS belum merata karena pemberian diklat lebih banyak ditujukan untuk prajurit militer, jadi masih banyak PNS yang kurang memahami tugas mereka karena kurangnya kesempatan mengikuti diklat. Sedangkan untuk diklat yang ditujukan bagi PNS yaitu diklatpim masih terbentur aturan kalau diklatpim hanya bisa diikuti PNS yang mempunyai gelar Strata 1, jadi PNS gol III jika bukan sarjana tidak bisa ikut diklatpim. Namun dari beberapa diklat yang diberikan kepada PNS masih belum mampu mencapai hasil yang maksimal.

Kepuasan kerja yaitu rasa tercukupi dan terpenuhi atas segala kebutuhan hidup, bisa berupa gaji dan tunjangan atau berbentuk non materi berupa pemberian tanggung jawab pekerjaan, pengembangan diri, promosi jabatan, sikap atasan kepada bawahan dengan dihargai dan dihormati sesuai harkat dan martabat manusia, hubungan dengan sesama rekan kerja yang harmonis. Apabila kepuasan kerja telah terwujud maka pegawai akan merasa senang di tempat bekerja dan akan berkomitmen pada organisasi. Seseorang apabila sudah berkomitmen maka akan berusaha untuk berbuat yang terbaik.

Terkait dengan kepuasan kerja yang terjadi adalah banyaknya PNS yang tidak komitmen pada organisasi bisa dilihat dari kehadiran, dan sikap dalam bekerja, jarang berada di tempat. Karena tuntutan ekonomi banyak PNS yang bekerja sampingan untuk mencari penghasilan tambahan di dalam jam dinas. Hampir sebagian pegawai gajinya satu bulan habis untuk membayar hutang pada bank atau koperasi, ini semua menyebabkan motivasi para PNS untuk bekerja dan meningkatkan kemampuan, demi kemajuan organisasi atau berkomitmen menjadi rendah.

Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan menciptakan efektifitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun status pegawai adalah pegawai negeri sipil namun sikap dan loyalitas PNS di Subditbinjhrillurja Ditajenad dapat dikatakan masih rendah yang ditunjukkan sikap tidak peduli pada organisasi (datang terlambat, sering tidak ada di tempat) kurang berempati dengan pekerjaan orang lain, bekerja harus diawasi, tidak berusaha untuk maju dalam bekerja, PNS berbuat demikian karena merasa tidak memiliki kejelasan jenjang karier untuk menduduki jabatan tertentu

Berdasarkan pengamatan dan uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk mengkaji berbagai permasalahan yang berkaitan prestasi kerja di di Subditbinjhrillurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat dengan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Subditbinjhrillurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat”**

I.2 Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah dan lebih mendalamnya pembahasan dalam penelitian ini dibatasi pengaruh diklat dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (survei pada Pegawai Negeri Sipil di Subditbinjahirllurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat yang berlokasi di Jakarta tahun 2015).

Adapun pertimbangan peneliti untuk membatasi wilayah penelitian adalah cukup luasnya satuan Pegawai Negeri Sipil yang berada pada satuan masing-masing yang berada di lingkup TNI Angkatan Darat di seluruh Indonesia.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian dan batasan masalah diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS di Subditbinjahirllurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja PNS di Subditbinjahirllurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat?
- c. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja PNS di Subditbinjahirllurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat?
- d. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Subditbinjahirllurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat ?
- e. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Subditbinjahirllurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat?

I.4 Tujuan dan Mafaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan implikasinya pada prestasi kerja PNS di Subditbinjahirllurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat.
- b. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja PNS di Subditbinjahirllurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat.

I.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

- 1) Bagi peneliti : Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam pembahasan-pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) Bagi UPN “Veteran” Jakarta : diharapkan hasil penelitian ini dapat disajikan sebagai sumber informasi dan tambahan referensi bagi almamater atau peneliti lain yang memerlukan bahan tambahan sebagai perbandingan untuk membantu dalam mengadakan penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat praktis, diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan kepada pemimpin Subditbinjhrillurja, akan adanya pengaruh diklat dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang berujung pada prestasi kerja di Subditbinjhrillurja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat.

