

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin ketat, masalah sumber daya manusia menjadi pusat perhatian bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan dalam menjalani persaingan tersebut. Organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi (Khadafi, 2016).

Sumber daya manusia disini adalah pegawai yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan (Firdiyanti, 2017). Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena factor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDMnya, maka akan semakin rendah pula hasil yang itu terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan tersebut (Suwendra dkk, 2015).

Produktivitas kerja pegawai bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan tugas. Karena semakin tinggi

produktivitas kerja karyawan dalam organisasi, berarti laba perusahaan dan produktivitas meningkat. Maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama berkerja (Afandi, 2018:91).

Menurut Sutrisno (2016:104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

Kemampuan, Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugastugas yang diembannya kepada mereka.

Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masingmasing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.

Pengembangan diri yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

Mutu merupakan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dariyang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan

kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada saatnya akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

Efisiensi, merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

Tingkat produktivitas kerja yang bagus oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produksi serta kegiatan operasional organisasi baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang. Demi mewujudkan produktivitas kerja yang baik di organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja karyawan itu sendiri, (Siswadi, 2016).

Salah satu faktor yang disebutkan, untuk dapat meningkatkan produktivitas organisasi bisa memberikan pelatihan kerja kepada para karyawan. Menurut (Sedermayanti, 2016:187) pelatihan merupakan usaha mengurangi atau juga menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Selain pelatihan, penting bagi pegawai untuk memiliki sikap disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut (Mangkunegara, 2017:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Tujuan organisasi dalam memberikan pelatihan kerja menurut (Mangkunegara, 2017: 45) agar karyawan dapat: Meningkatkan penghayatan jiwa

dan ideologi; Meningkatkan produktivitas kerja; Meningkatkan kualitas kerja; Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia; Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja; Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal; Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja; Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Pelatihan kerja adalah sarana untuk mengasah kemampuan dan memberikan nasihat dengan cara yang etis sehingga pekerja dapat memenuhi tanggung jawab mereka untuk bekerja seefisien mungkin sambil memenuhi tujuan bisnis. Pelatihan adalah kerangka suatu pendidikan, pengajaran harus jelas dan mudah dipahami. Kejelasan menyiratkan bahwa pelatihan harus terkait dengan bidangnya. Pekerjaan yang dilakukan oleh personel yang telah mengikuti pelatihan yang dimaksud dengan mudah dipahami adalah kemampuan untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajari secara jelas dan benar sesuai dengan petunjuk. (Hartono & Siagian, 2020:223).

Disiplin kerja merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena setiap orang membutuhkan aturan untuk melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu. Demikian pula organisasi menuntut pekerja yang memiliki disiplin kerja agar dapat mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah tindakan meminta pertanggungjawaban pekerja untuk mengikuti semua peraturan di tempat kerja. Karyawan yang sering melanggar standar organisasi menunjukkan kurangnya disiplin kerja. Di sisi lain, jika pekerja mengikuti aturan organisasi, mereka akan memiliki disiplin kerja yang kuat. (Setyanti & Audiva,

2022:18).

Kedisiplinan Pada dasarnya, banyak aspek ataupun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut (Siswadi, 2016) adapun indikator kedisiplinanyaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran
2. Ketepatan Waktu
3. Ketaatan
4. Tanggung jawab.

**Tabel 1.1**

**Data Absensi pegawai Periode Januari-Juni 2023**

Bulan	Jumlah hari kerja karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seluruh karyawan	Absen			Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja nyata	Tingkat absensi (%)
				S	I	A			
Januari	55	20	1.100	7	1	1	9	1.091	4%
Februari	55	18	990	5	8	3	16	974	2%
Maret	55	22	1.210	9	3	1	13	1.197	4%
April	55	18	990	8	5	2	15	975	2%
Mei	55	15	825	8	2	2	10	815	1%
Juni	55	21	1.155	6	3	0	9	1.146	4%

*Sumber: kantor imigrasi kelas 1 kupang 2023*

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai terlihat rendah pada bulan Februari, april dan mei sebesar 2%. Namun pada bulan januari, maret dan juni terjadi peningkatan absensi yang berada di angka 4%. Kenaikan tingkat absensi ini terjadi ketika jumlah pegawai efektif melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Handoko (2005, hal 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standard-standar organisasional. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dalam proses pelatihan, sikap disiplin sangat diperlukan sebagai bentuk berjalannya sebuah proses pelatihan. Sikap disiplin yang akan ditanamkan kepada setiap karyawan akan juga memberikan juga manfaat yang baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi. Sikap disiplin setiap karyawan merupakan suatu bentuk dari ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada. Seperti yang dinyatakan oleh Singodimedjo “Disiplin adalah sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

**Tabel 1.2**  
**DATA PELATIHAN KERJA DI LINGKUNGAN KANTOR IMIGRASI**  
**KELAS 1 TPI KUPANG**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah
1	Pendidikan dan Pelatihan Diklat ADUM	2
2	Diklat Pra Jabatan	27
3	Pelatihan Fungsional Pemeriksaan Keimigrasian Pemula angkatan V Tahun Anggaran 2022	1
4	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XLVIII 2021	9
5	Document Fraud Detection Training	4
	<b>Total</b>	<b>43</b>

*Sumber data: Kantor Imigrasi Kelas 1 Kupang*

Berdasarkan pada tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan kerja pada kantor imigrasi kelas 1 kupang berjumlah 43 orang pegawai. Adapun jenis pelatihan yang di ikuti oleh pegawai sebagai berikut : Pendidikan dan Pelatihan Diklat ADUM sebanyak 2 orang, yang mengikuti Pelatihan Diklat Pra Jabatan sebanyak 27 orang, yang mengikuti pelatihan Fungsional Pemeriksaan Keimigrasian berjumlah 1 orang, yang mengikuti pelatihan dasar cpns angkatan XLVIII 2021 berjumlah 9 orang, dan yang mengikuti pelatihan Document Fraud Detection Training sebanyak 4 orang.

Dalam operasional di lapangan ditemukan beberapa permasalahan menyangkut orang asing yang memerlukan penanganan lebih lanjut. Lingkungan strategis global maupun domestik berkembang demikian cepat, sehingga menuntut semua perangkat birokrasi pemerintahan, termasuk keimigrasian di indonesia untuk

cepat tanggap dan responsif terhadap dinamika tersebut. Sebagai contoh, implementasi kerja sama ekonomi regional telah mempermudah lalu lintas perjalanan warga negara Indonesia maupun warga negara asing untuk keluar atau masuk ke wilayah Indonesia. Lonjakan perjalanan keluar atau masuk ke wilayah Indonesia tentu membutuhkan sistem manajemen dan pelayanan yang semakin handal dan akurat. Untuk mengatasi dinamika lingkungan strategis yang bergerak semakin cepat, pada era globalisasi ini diperkirakan pelanggaran keimigrasian akan meningkat dan lebih canggih sebagai akibat meningkatnya jumlah dan frekuensi lalu lintas orang antar negara. Keberadaan dan kegiatan orang asing di wilayah Indonesia akan semakin meningkat. Untuk itu Direktorat Jenderal Imigrasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas, profesional, memiliki etos kerja yang baik, berdedikasi tinggi dan bermoral. Implementasi kebijakan pengembangan SDM yang bersinergi dengan penataan sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan, antara lain dilakukan dengan penyelenggaraan: Pendidikan dan Pelatihan Teknis Keimigrasian, dan Pendidikan dan Latihan Penjenjangan.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan level dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Umumnya, pelatihan kerja atau training dalam sebuah perusahaan selalu berhubungan erat dengan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dengan melakukan pendidikan dan pelatihan, para pegawai dapat memiliki



pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Pelatihan dinilai sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung laju perkembangan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadila (2020) yang berjudul pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT MAAQO. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini yaitu pelatihan kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT MAAQO Jombang.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Endang Kustinidan Novita Sari (2020) yang berjudul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari permasalahan yang diuraikan diatas, maka terdapat dua rujukan penelitian, maka saya tertarik untuk menulis dengan judul yang sama Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Kupang". dengan persoalan yang berbeda dalam satu instansi .

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Kupang.

## **1.3 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut:

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 kupang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 kupang?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 kupang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 kupang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat akademis

Secara akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi bagi penelitian yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama untuk lembaga universitas Kristen artha wacana khususnya fakultas ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.