

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menjalankan operasional suatu instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan dan keberhasilan instansi pemerintah, sehingga harus dikelola dengan baik agar pekerjaan yang dilakukan dapat membuahkan hasil sesuai rencana. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan lembaga diperlukan pegawai yang berkinerja tinggi (Yusman, 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah instansi yang menjalankan operasional instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan keluaran sesuai dengan rencana, karena sumber daya manusia merupakan kunci dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan dari instansi. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan dari instansi tersebut, maka diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik (Yusman, 2021).

Permasalahan SDM masih menjadi sorotan, dan lembaga-lembaga pun fokus pada permasalahan SDM agar dapat bertahan di era globalisasi. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan kegiatan lembaga pelaksana. Salah satu aspek yang dihadapi instansi adalah bagaimana membuat karyawan bekerja secara efisien. Oleh karena itu pegawai diharapkan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuannya, namun kenyataannya khususnya di Rumah Tahanan Negara Kelas Satu Kota Makassar

seluruh pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja yang diharapkan oleh pihak yang instansi (Yusman, 2021).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Salah satu aspek yang dihadapi dalam sebuah instansi adalah bagaimana cara membuat pegawai bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan instansi dan khususnya pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Kota Makassar (Yusman, 2021).

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang mempunyai potensi untuk dikembangkan guna menentukan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi bisnis, dan sumber daya manusia perlu dikelola secara optimal, diberi perhatian lebih, dan diwujudkan hak-haknya. Selain itu, perusahaan membutuhkan orang-orang yang kemampuan dan keterampilannya telah teruji, loyalitas terhadap perusahaan, dan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak mampu memberikan respon maka akan menghambat kelanjutan aktivitas internal (Al-Farsi, 2020).

Sumberdaya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi maka akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan (Farisi, 2020).

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan maupun individu (Al Farsi, 2020).

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai (Farisi, 2020).

Proses pelaksanaan kerja dimana pegawai melaksanakan tugas yang mampu mereka lakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi pemerintah merupakan ukuran seberapa baik kinerja pegawai. Apabila seorang pegawai tidak mampu melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dalam pekerjaan sebagaimana yang diminta oleh pimpinan

lembaga, maka pegawai tersebut dapat dikatakan berkinerja buruk (Yusman, 2021).

Proses pelaksanaan pekerjaan yang dapat dijalankan oleh pegawai sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi merupakan ukuran pegawai mempunyai kinerja yang baik. Ketika pegawai tidak dapat menjalankan tugas atau kewajiban yang telah diberikan dalam pekerjaan sebagaimana diminta oleh para pemimpin instansi dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut mempunyai kinerja yang buruk (Yusman, 2021).

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rumah Tahanan Negara kelas 1 Kota Makassar. Ada beberapa Faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja pegawai, yaitu : Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Kedisiplinan Kerja.

Faktor Yang pertama adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong orang untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu (Kartika et al., 2019).

Hasil penelitian dalam Jurnal Kartika et al., (2019) menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Faktor yang kedua yaitu, Pendidikan dan Pelatihan. Mengambil rujukan yang dilakukan oleh Hidayat & Nuraisyah (2027) Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 adalah upaya sadar untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi peranan di masa depan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan, dan/atau pelatihan. Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh di sekolah. Pendidikan formal yang Anda terima merupakan modal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan dengan mengenyam pendidikan maka masyarakat memperoleh kemampuan dan mudah mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya (Handoko, 2017).

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga pegawai tersebut menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Nasri, 2018).

Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kemahiran dalam berbagai keterampilan dan teknik untuk melakukan tugas sehari-hari yang spesifik dan terperinci dalam melakukan tugas (Nasri, 2018). Hasil penelitian dalam Jurnal yang dilakukan oleh Hidayat & Nuraisyah (2017) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang penulis ajukan yang berkaitan dengan diklat. Artinya diklat yang dilakukan

Bank BPR Rokan Hulu sudah tepat sasaran dan memberikan manfaat yang positif bagi prestasi kerja karyawan.

Faktor yang ketiga yaitu, Kedisiplinan kerja. Mengambil rujukan dari penelitian terdahulu yang dilakukan Farisi et al., (2020). Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan digunakan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian dalam Jurnal Farisi et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang keempat yaitu, Prestasi Kerja. Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab, pengalaman, keseriusan, dan ketepatan waktu (Sopardi dan Yusman, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan dalam Jurnal Yasa & Mayasari (2022) Menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil rujukan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arisanti et al., (2019) yang berjudul ‘‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk’’ Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan tetapi disiplin kerja tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Pada penelitian ini alasan peneliti memilih Rumah Tahanan Negara kelas 1 Kota Makassar karena telah mengamati lokasi penelitian tersebut selama beberapa bulan setelah mengikuti kegiatan program magang, selama mengikuti program kegiatan magang tersebut peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan judul penelitian.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Kota Makassar masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja walaupun mereka telah absen dengan faceprint, peraturan yang telah ditetapkan pada Rutan tidak dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku dan pulang tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan. Adanya masalah personal antar pegawai yang dibawa hingga ke kantor yang menyebabkan kurang kondusifnya kerja sama antar pegawai.

Kedisiplinan pegawai yang sering melanggar aturan yang telah ditetapkan dan masih belum mendapat perhatian khusus dari pimpinan organisasi untuk diberikan sanksi ataupun teguran dalam kedisiplinan kerja. Kondisi-kondisi ini yang akan menjadi hambatan dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak selesai tepat waktu sehingga akan berdampak pada hasil kinerja pegawai yang tidak optimal dan timbulnya kecemburuan kepada pegawai lainnya untuk ikut-ikutan kedepannya jika kondisi ini dibiarkan.

Kemudian apakah pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan oleh pegawai Rutan telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai, khususnya pada bagian Kesatuan Pengaman Rutan mengingat bahwa tugas dari bagian Kesatuan Pengaman Rutan sangat berat, sehingga membutuhkan pendidikan dan pelatihan yang benar-benar sesuai dengan yang dibutuhkan. Jika tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai maka tentu hal itu akan berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Kota Makassar.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka dari itu pada tahun dan objek yang berbeda peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan serta Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas 1 kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara kelas 1 kota Makassar ?
2. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara kelas 1 kota Makassar ?
3. Apakah Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara kelas 1 kota Makassar ?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja terhadap pegawai Rumah Tahanan Negara kelas 1 Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja terhadap pegawai Rumah Tahanan Negara kelas 1 Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja terhadap pegawai Rumah Tahanan Negara kelas 1 Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun secara praktis. Berikut beberapa manfaat penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, menambah pengetahuan tentang pengaruh Motivasi kerja, Diklat dan Kedisiplinan terhadap kompetensi kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara kelas 1 kota Makassar.
- b. Bagi pihak lainnya, sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui dan menambah wawasan tentang pengaruh-pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan negara kelas 1 kota Makassar.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan kepada pegawai RumahTahanan Negara kelas 1 kota Makkasar dalam proses penilaian kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara kelas 1 kota Makassar.