

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era digitalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan hasil kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan. Sebagai aset utama sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan juga meningkatkan pelatihan terhadap perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik tingkat nasional maupun internasional. Sumber daya yang ada dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuan perusahaan.

Seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika merasakan bahwa pekerjaan itu cocok dengan dirinya dan dapat membuat dirinya menunjukkan kemampuannya yang maksimal, gaji dan promosi yang sesuai harapan, adanya perhatian dari atasan, serta memiliki kelompok kerja yang baik dan kondisi kerja yang nyaman. Jika kepuasan kerja yang dialaminya rendah, maka karyawan biasanya akan cenderung mencari pekerjaan baru (intensi turnover). Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, Sianipar dan Haryanti (2014: 98).

Mangkunegara (2016: 120) mengemukakan faktor kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi. Adapun faktor – faktor lain yang dikemukakan oleh

Sutrisno (2011: 80) adalah Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Pusdikmin Lemdiklat Polri adalah salah satu instansi yang bergerak di bidang pelatihan dan pengembangan. Pusdikmin didirikan Ksatriaan Polri Jl. Sirmanah No. 26, sukajadi, bandung. Pusdikmin merupakan unsur pendukung sebagai pelaksana pendidikan pembentukan dan pengembangan yang berada di bawah kapolri yang mempunyai tugas untuk merencanakan, mengembangkan dan menyelenggarakan fungsi pendidikan pembentukan dan pengembangan berdasarkan jenis pendidikan polri yang meliputi pendidikan profesi, manajerial (kepemimpinan), akademis, dan vokasi serta mengelola komponen pendidikan di lingkungan lemdikpol. Adapun peserta pelatihan adalah Asn atau polri, Sesuai dengan program yang akan dilatihnya dan Salah satu visi dari Pusdikmin yaitu Terwujudnya hasil didik yang unggul dalam prestasi, terpuji, teladan dalam bersikap, berkarakter, berwawasan lingkungan menuju Polri yang dicintai masyarakat.

Suatu organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik kepada pihak internal maupun eksternal. Proses layanan organisasi yang terganggu akibat rendahnya semangat kerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya, dapat

menghambat jalannya sistem dan sub sistem bahkan supra sistem dalam skala yang lebih luas, Johari dan Yahya (2016).

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain Griffin dkk (2013:71). Ketika pegawai puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan kemudian akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Perusahaan harus mengenali faktor-faktor yang mampu menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga perusahaan akan terus maju dan berkembang dan kemudian menjalankan apa yang seharusnya perusahaan lakukan untuk mencapai kepuasan kerja. Perusahaan yang menyatakan karyawan adalah aset yang harus dipertahankan. Perusahaan harus memberikan rasa puas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Dari faktor-faktor diatas maka tingkat kepuasan kerja yang harus ditingkatkan oleh perusahaan karena apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Dengan terkait kepuasan kerja di pusdikmin terlihat adanya beberapa karyawan yang masih memiliki keinginan yang belum dipenuhi perusahaan seperti kondisi dimana terkadang penerimaan gaji kurang tepat waktu dari janji awal saat melakukan perekrutan dan hasil kerja yang diberikan karyawan masih belum diakui pimpinan hal ini menyebabkan karyawan belum sepenuh hati dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya, Kurang puas terhadap insentif yang diterimanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang bertanggung jawab atas dalam melaksanakan tugas, Kurangnya Pengajar atau Pendidik dalam melaksanakan perannya karena memiliki tugas

sehari-hari yang cukup banyak (Peran Ganda), Kurangnya komunikasi dan koordinasi kerja antar pegawai, kemudian kehadiran dikantor jadi tidak sesuai peraturan datang dan pulang kerja tidak pada waktunya. Penulis mengambil data absensi karena salah satu fungsi kepuasan kerja yaitu meningkatkan disiplin atau menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan menumbuhkan loyalitas pada perusahaan. Berikut adalah data absensi yang terjadi Pusdikmin Lemdiklat Polri periode 2020.

**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Karyawan Pusdikmin Lemdiklat Polri Tahun 2020**

No	Bulan	2020					Jumlah
		Jumlah karyawan	I	TK	S	C	
1	Januari	115	7	1	4	2	14
2	Februari	115	12	3	7	4	26
3	Maret	115	15	2	12	3	32
4	April	115	9	3	7	4	23
5	Mei	115	6	3	8	3	20
6	Juni	115	11	1	10	5	27
7	Juli	115	12	2	11	2	27
8	Agustus	115	14	3	13	3	33
9	September	115	11	4	9	2	26
10	Oktober	115	12	2	13	4	31
11	November	115	15	1	12	5	33
12	Desember	115	15	5	14	6	40
<b>Total</b>			<b>139</b>	<b>30</b>	<b>120</b>	<b>43</b>	<b>332</b>

Sumber : Olah data penulis (2021)

Berdasarkan dari tabel 1.1 Penulis mengambil data absensi karena salah satu fungsi kepuasan kerja yaitu meningkatkan disiplin atau menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan menumbuhkan loyalitas pada perusahaan, terlihat masih banyak karyawan yang sering tidak masuk. Tingkat ketidakhadiran dari karyawan setiap bulanya selalu terjadi, Pada bulan desember terdapat 40 dari 115 karyawan yang tidak hadir. Hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja karena dapat menimbulkan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan

dari perusahaan. Adanya ketidakhadiran yang terjadi di Pusdikmin Lemdiklat Polri bisa saja memicu keinginan karyawan lain untuk juga tidak hadir, apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya dan menciptakan sebuah loyalitas.

Sebagai penunjang kelengkapan data pada penelitian ini, penulis melakukan *pra survey* pada 30 pegawai Pusdikmin meminta tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Berikut adalah data hasil *pra survey* yang dilakukan pada pegawai pada Pusdikmin Polri.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra Suvey Kepuasan Kerja Pusdikmin**

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	23.3%	60%	6.7%	10%	0%
2	Saya merasa supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.	3.3%	20%	36.7%	40%	0%
3	Saya merasa ingin terus menjadi bagian dari perusahaan	23.3%	40%	3.3%	26.7%	6.7%
4	Saya merasa memiliki kesempatan untuk maju dalam promosi pada pekerjaan yang saya miliki	26.7%	20%	6.7%	43.3%	3.3%
5	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena sesuai dengan tanggung jawab jabatan saya	6.7%	33.3%	10%	46.7%	3.3%
6	Saya merasa puas dengan hubungan yang nyaman antar sesama rekan kerja	6.7%	46.7%	23.8%	23.3%	0%
7	Saya merasa pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif)	10%	56.7%	3.3%	26.7%	3.3%

Sumber : Olah data penulis (2021)

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan terkait Kepuasan Kerja pegawai pusdikmin yang disebabkan kurangnya masih banyak yang merasa kurangnya arahan dari atasan terhadap pencapaian atau target yang sudah ditetapkan, masih banyak pegawai yang menganggap merasa memiliki kesempatan kecil untuk dilakukanya promosi dikarenakan banyaknya pegawai yang sudah cukup usia, masih banyaknya pegawai yang menganggap bahwa gaji dan tanggung jawab kurang adil atau sesuai dengan pekerjaan yang diemban. Dugaan tersebut sejalan dengan Badriyah (2015: 239) yang menganggap jika seseorang dinyatakan tidak puas dalam bekerja maka akan memicu keinginan karyawan untuk ketidakhadiran atau turnover, dan adanya dugaan produktivitas atau target menurun, karena apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya dan menciptakan sebuah loyalitas.

Selain rasa senang yang harus dimiliki karyawan, perusahaan juga wajib mengadakan pelatihan atau pengembangan untuk mengasah kemampuan karyawan agar memiliki keterampilan dan kompetensi. Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggi Meidita (2017) tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja menemukan bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah kompetensi dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja karyawan.

Penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut juga sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan prestasi karyawan tersebut. Tetapi ada juga yang mengabaikan program pelatihan tersebut karena berpura-pura melakukan kegiatan lain, ada yang beralasan

bentrok dengan jadwal kerja dengan program pelatihan tersebut. Oleh sebab itu, program yang diadakan perusahaan akan menjadi kurang efektif karena kurangnya jumlah kehadiran dalam mengikuti program pelatihan tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dari data tingkat kehadiran pegawai pada saat program pelatihan berikut ini.

**Tabel 1. 3**  
**Data Kehadiran Pegawai saat Program Pelatihan 2018-2020**

No	Divisi	Jumlah	Tahun					
			2018	Persentase	2019	Persentase	2020	Persentase
1	Umum	5	3	60%	1	20%	4	80%
2	Keuangan	7	2	28%	3	42%	4	57%
3	Provos	4	1	25%	1	25%	2	50%
4	Poliklinik	4	2	50%	2	50%	3	75%
5	Logistik	13	6	46%	5	38%	7	53%
6	Pembinaan Siswa	18	6	33%	4	22%	7	38%
7	Pendidik Latihan	16	5	31%	6	37%	6	37%
8	Tenaga Pendidik	22	6	27%	7	31%	8	36%
9	SDM	13	4	30%	5	38%	3	23%
10	Tata Usaha	3	1	33%	0	0%	2	66%
11	Perpustakaan	2	0	0%	0	0%	1	50%
12	Yanma	5	2	20%	0	0%	2	20%
13	Rencana	3	1	33%	1	33%	0	0%
<b>Total</b>		<b>115</b>	<b>39</b>	<b>33%</b>	<b>34</b>	<b>29%</b>	<b>49</b>	<b>42%</b>

Sumber : Olah data penulis (2021)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa adanya kejanggalan pada pegawai yang mengikuti pelatihan karena tingkat kehadiran cukup tinggi. Hasil menunjukkan setiap tahunnya cukup banyak pegawai yang tidak ikut dalam melaksanakan program pelatihan. Terhitung dari jumlah karyawan sebanyak 89, pada tahun 2018 yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 31, ditahun 2019 sebanyak 29, dan pada tahun selanjutnya 2020 terhitung ada 41 Penurunan peserta yang mengikuti pelatihan memicu kurangnya kesadaran akan pentingnya sebuah pelatihan. Hal ini dapat menimbulkan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan dari perusahaan. Adanya ketidakhadiran pelatihan yang terjadi di Pusdikmin

Lemdiklat Polri bisa saja memicu keinginan karyawan lain untuk mengabaikan pentingnya sebuah pelatihan.

Sebagai penunjang kelengkapan data pada penelitian ini, penulis melakukan *pra survey* pada 30 pegawai Pusdikmin meminta tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Berikut adalah data hasil *pra survey* yang dilakukan pada pegawai pada Pusdikmin Polri. Berikut adalah hasil dari *pra survey* yang dilakukan pada pegawai Pusdikmin.

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Pra Survey Pelatihan Pusdikmin**

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	16.7%	53.3%	13.3%	13.3%	3.3%
2	Saya mengetahui tujuan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan	43.3%	30%	13.3%	13.3%	0%
3	Saya merasa materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	23.3%	33.3%	20%	23.3%	0%
4	Saya merasa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	16.7%	40%	6.7%	30%	6.7%
5	Saya merasa setiap pelatihan diikuti peserta yang pantas untuk pelatihan	30%	20%	13.3%	33.3%	3.3%

Sumber: Olah data Penulis (2021)

Pada Tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan terkait Pelatihan pegawai pusdikmin yang disebabkan Pelatihan dilakukan diajukan oleh atasan kepada pegawai yang pantas menerima pelatihan dengan syarat menurun kualitas kinerjanya, sering melakukan kesalahan, karena tuntutan tugas dan berbagai masalah lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tim. Dugaan tersebut sejalan dengan Saprudin (2018) Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM dalam memajukan perusahaan, dan merupakan salah

satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun luar negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan SDM yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan system prosedur baru yang mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan pelatihan pada para karyawan. Dalam hal ini maka perusahaan harus mempertimbangkan kriteria calon peserta yang harus mengikuti pelatihan agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pada dunia kerja yang diemban serta dapat mengambil keputusan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa pemberian pelatihan kerja mampu meningkatkan kepuasan seseorang di tempat kerja Choo dan Bowley (2007). Penelitian lain yang dilakukan oleh Al (2010) menemukan bahwa karyawan yang menerima pelatihan secara efektif memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang lebih dibandingkan karyawan yang kurang efektif menerima pelatihan. Pelatihan kerja memiliki banyak manfaat bagi karyawan. Pelatihan kerja mampu mendorong karyawan memberikan jasanya lebih lama di perusahaan Manullang, (2008: 66). Karyawan yang menjadi lebih terlatih, terdidik dan lebih ahli, maka dapat meningkatkan kepercayaan dirinya Handoko (2009:243). Pelatihan kerja juga dapat berfungsi menciptakan kepuasan kerja serta merupakan alasan pokok individu untuk tetap atau meninggalkan perusahaan Mathis dan Jackson (2009: 301).

Dilihat dari hal ini peneliti melihat masih ada beberapa fenomena seperti perusahaan sudah memberikan pelatihan namun masih banyak karyawan yang kurang memiliki ketekukan dalam bekerja dan masih ada beberapa karyawan dalam melakukan pekerjaan belum tepat waktu yang sesuai dengan keinginan perusahaan, kemudian waktu pelaksanaan pelatihan terbilang cukup lama sehingga kurang efisien. Selain pelatihan yang diberikan karyawan juga wajib mengembangkan diri dengan melakukan atau mengikuti pelatihan yang diberikan

perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terlihat indikasi bahwa masih adanya beberapa karyawan yang kurang semangat dalam melakukan program pelatihan yang diberikan perusahaan agar karyawannya memiliki peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya karena banyak faktor yang mendukung kurang semangat karyawan seperti ada juga ditemukan pegawai yang menganggap pelatihan membuang-buang duit saja. Karena biasanya pelatihan yang dilakukan itu ke itu saja materinya. Sehingga menyebabkan belum maksimalnya pencapaian kinerja yang diperoleh. Selain pelatihan, kompetensi juga merupakan hal yang penting dimiliki oleh para pegawai. Kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja.

Selain pelatihan karyawan juga harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jenjang pendidikan dan bidangnya dalam bekerja agar perusahaan mengetahui bahwa karyawan yang berkompotensi akan menjadi karyawan yang berkompeten dalam bekerja. Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan pendidikan, diharapkan akan semakin meningkatnya kompetensi seorang karyawan, karena mempunyai jenjang pendidikan yang tinggi, pengalaman serta dedikasi yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Dalam kompetensi masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan padanya, kemudian masih banyak pegawai yang menunda

pekerjaan meskipun pekerjaan yang mudah dan kurangnya keterampilan dalam penggunaan teknologi berupa komputer dan lain-lain.

Sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme pendidik tidak hanya dalam peningkatan kompetensinya saja melalui kegiatan penataran, pelatihan maupun kesempatan untuk belajar lagi. Akan tetapi perlu diperhatikan juga segi-segi yang lainnya seperti pemberian bimbingan melalui supervisi pimpinan, pemberian motivasi, Pemberian insentif dan gaji yang layak dengan keprofesionalannya. Sehingga memungkinkan pendidik menjadi puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Kompetensi karyawan mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan perilaku individu yang berpengaruh terhadap promosi jabatan. Latar belakang pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi, hal ini dikarenakan latar belakang yang baik akan membentuk pekerja yang profesional. Hal tersebut tertuang dalam UU Pemerintah yang tertulis, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). BSNP adalah badan mandiri dan independen bertugas mengembangkan memantau pelaksanaan dan mengevaluasi SNP. SNP bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Pendidikan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Berikut adalah tingkat pendidikan terakhir pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan pada pusdikmin lemdiklat polri.

**Tabel 1. 5**  
**Data Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Latar Belakang Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
1	S3	2
2	S2	23
3	S1	29
4	D3	9
5	SMA/ Sederajat	50
6	SMP	2
<b>Total</b>		<b>115</b>

Sumber : Bag SDM Pusdikmin Polri (2021)

Berdasarkan tabel 1.5 Diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai Pusdikmin yang berlatar belakang S3 sebanyak 2 orang, Pegawai Pusdikmin yang berlatar belakang S2 sebanyak 23 orang, Pegawai Pusdikmin yang berlatar belakang S1 sebanyak 29 orang, Pegawai Pusdikmin yang berlatar belakang SMA/Sederajat sebanyak 50, Pegawai Pusdikmin yang berlatar belakang SMP sebanyak 2 orang. Latar belakang pendidikan pegawai Pusdikmin Polri akan sangat mempengaruhi hasil studinya. Karena kurang sesuainya latar belakang pada pendidikan dengan bidang kerja sesuai dengan visi pusdikmin yaitu Terwujudnya hasil didik yang unggul dalam prestasi, terpuji, teladan dalam bersikap, berkarakter, berwawasan lingkungan menuju Polri yang dicintai masyarakat. Fenomena ini diduga berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai atau siswa.

Sebagai penunjang kelengkapan data pada penelitian ini, Penulis melakukan *pra survey* pada 30 pegawai Pusdikmin meminta tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Berikut adalah data hasil *pra survey* yang dilakukan pada pegawai pada Pusdikmin Polri.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra Survei Kompetensi Pusdikmin**

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.	5.3%	15%	23.3%	43.3%	13%
2	Saya memiliki motivasi untuk selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas sekalipun ada tekanan dari atasan.	10%	19.7%	21%	35.7%	13.7%
3	Saya merasa dengan pengalaman yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	33.3%	29.3%	11.3%	16%	10%
4	Saya merasa dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat memecahkan masalah-masalah yang ada diperusahaan.	18%	39.3%	7.3%	23.3%	12%
5	Saya merasa dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	26.7%	31.7%	18%	12.7%	11%

Sumber : Olah data penulis (2021)

Dilihat dari Tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa sebagian responden masih belum bisa mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sebagian responden belum sepenuh hati dalam melakukan pekerjaan ketika adanya tekanan dari atasan. Penelitian ini sejalan dengan Manik dan Warah (2014) yang mengemukakan bahawa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia dalam dirinya juga mempengaruhi kepuasan kerja. Jika setiap karyawan memiliki kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan maka keinginan perusahaan akan terpenuhi namun banyak yang tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang diberikan.

Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian tersebut, menunjukkan adanya *research gap* yang menjadi salah satu sumber masalah dalam penelitian. Penelitian ini didukung oleh Sianturi dkk 2019, yang menjelaskan bahwa Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Anggi Meidita (2019), Menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Saprudin (2019) menjelaskan bahwa Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hal ini peneliti melihat Perbedaan dalam penelitian yang sebelumnya telah dilakukan, maka perlu dilakukan penelitian ulang tentang Pelatihan, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Dari gambaran keadaan perusahaan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir di Instansi Pusat Pendidikan Administrasi Polri di Kota Bandung mengenai Kepuasan Kerja Pegawai dengan Judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pusat Pendidikan Administrasi Polri (Pusdikmin Lemdiklat Polri)”**.

## **1.2. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Gambaran Umum mengenai Pelatihan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusdikmin Lemdiklat Polri?
2. Seberapa besar pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusdikmin Lemdiklat Polri?
3. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusdikmin Lemdiklat Polri?
4. Seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusdikmin Lemdiklat Polri?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran mengenai pelatihan, kompetensi dan kepuasan kerja pegawai pada pusdikmin lemdiklat polri.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai pada pusdikmin lemdiklat polri.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada pusdikmin lemdiklat polri.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada pusdikmin lemdiklat polri.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengembangan ilmu manajemen untuk menambah pengetahuan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan dengan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam bidang Sumber Daya Manusia. Selain itu, penulis mengharapkan kiranya penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi atau sebagai sumber informasi baik bagi pihak-pihak yang tertarik pada topik sejenis, serta dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

#### **2. Manfaat Akademis**

Kegunaan akademik dalam penelitian ini adalah sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencarian informasi terutama yang berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja atau menjadi acuan pada penelitian-penelitian di bidang sama di masa yang akan datang.

### 3. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini, diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi Universitas dan bagi Perusahaan atau Instansi.

#### a. Bagi Penulis

Kegiatan penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis dalam mengembangkan ilmu dan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pusdikmin Lemdiklat Polri.

#### b. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini, manfaat bagi Instansi adalah dapat membantu pihak manajemen dalam meningkatkan pengendalian internal terhadap siklus pendapatan, serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap pengendalian internal yang sudah diterapkan.

### 1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan situs resmi, jurnal dan penelitian terlebih dahulu serta melalui Data primer resmi perusahaan dalam pengambilan data laporan.

**Tabel 1. 7**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Penelitian																			
		April				Mei				Juni				Agustus				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Melakukan Studi Pustaka	■	■	■	■																
2	Pengumpulan Data Awal		■	■	■																
3	Penulisan Proposal Skripsi			■	■	■	■	■	■												
4	Pengajuan Proposal						■	■	■												
5	Bimbingan Skripsi							■	■	■	■	■	■								
6	Penyusunan Skripsi							■	■	■	■	■	■								
7	Seminar													■	■	■	■				
8	Penulisan Kuesioner															■	■	■	■	■	■
9	Pembagian Kuesioner															■	■	■	■	■	■
10	Penyusunan Bab VI & V																			■	■
11	Pengolahan, Analisis dan Penyusunan Laporan																			■	■
12	Sidang Akhir																			■	■

Sumber: Diolah Penulis (2021)