

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Menghadapi perkembangan teknologi digital atau dikenal dengan era industri 4.0, penggunaan teknologi merupakan hal yang sangat penting. Ditandai dengan penggunaan mesin-mesin digital dan internet yang membuat perubahan besar disegala sektor kehidupan masyarakat khususnya Indonesia, yang mencakup sektor pendidikan, perkantoran, industri, perdagangan dan lain sebagainya. Melakukan berbagai pekerjaan pun menjadi semakin mudah, efektif dan efisien. Perkembangan teknologi juga telah merubah perilaku seseorang dalam bekerja. Di lain sisi, perkembangan teknologi juga mengubah kondisi bisnis dan kondisi sosial yang mengharuskan suatu organisasi atau perusahaan serta masyarakat bisa beradaptasi dengan perkembangan tersebut agar tidak tertinggal dengan negara-negara lain.

Untuk itu Indonesia menghadapi tantangan yang cukup serius, yaitu tantangan internal yang berkaitan dengan sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada saat ini jika dibandingkan dengan negara tetangganya, kualitasnya masih terbilang rendah. Seperti yang diketahui, masih banyak SDM yang kurang paham dan melek akan penggunaan teknologi. Apabila hal ini tidak ditangani dengan segera, maka Indonesia akan kalah bersaing dengan negara lain. Menghadapi

permasalahan tersebut, peningkatan kualitas SDM merupakan hal yang penting yang harus segera dilakukan.

Hal ini sesuai dengan berita pada Liputan6.com – Jakarta, yang mengatakan bahwa Menteri Keuangan Sri Mulyani menilai turunnya peringkat daya saing RI karena kualitas SDM yang masih rendah. Posisi daya saing Indonesia saat ini berada di posisi ke-50, turun lima angka dibandingkan tahun 2018 lalu yang berada di posisi ke-45. Masalah fundamental struktural di Indonesia yang memang selama ini pemerintah dan presiden menyampaikan yaitu hasil skor kalau dilihat dari tes, *talent management* memang menunjukkan kemampuan kita perlu ditingkatkan, jumat (11/10/19). Kesimpulan dari berita tersebut yaitu tingkat kualitas SDM di Indonesia masih rendah dan perlu adanya peningkatan kemampuan pada SDM nya agar mampu bersaing dengan negara lain.

SDM adalah salah satu elemen utama di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang mana mempunyai peran penting sebagai faktor penggerak dalam peningkatan produktivitas, karena peningkatan produktivitas kerja suatu organisasi atau perusahaan hanya mungkin dilakukan oleh manusia. SDM yang unggul di segala bidang merupakan kunci keberhasilan untuk organisasi atau perusahaan dalam mencapai targetnya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dengan sumber daya atau faktor produksi (SDM, SDA, modal) yang

tersedia. Pada umumnya, produktivitas kerja yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya yang efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya, harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan cara untuk mencapai produktivitas yang tinggi dengan faktor produksi yang ada. Jika produktivitas kerja yang ada pada perusahaan rendah, maka perusahaan tidak mampu menghasilkan pencapaian kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan dan dengan demikian perusahaan atau organisasi tidak dapat mengikuti arus persaingan yang ada.

Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Pustekkom Kemdikbud) adalah salah satu lembaga atau unit kerja di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional yang bertugas mengelola Jaringan Pendidikan Nasional (JARDIKNAS) yaitu yang menjadi jembatan informasi digital dunia pendidikan di Indonesia. Model kegiatan pembelajaran yang dikembangkan oleh Pustekkom yaitu berupa produk dan layanan yang memanfaatkan media internet dan teknologi, seperti tv, radio edukasi, jaringan data, pokok-pokok materi pelajaran dan bimbingan belajar online, serta bank soal. Pustekkom sendiri terletak di Jl. RE Martadinata KM 15.5, Ciputat, Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara yang Peneliti lakukan pada lembaga Pustekkom dan beberapa pegawai, terdapat masalah dalam produktivitas

kerja yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai masih rendah dan program pelatihan yang belum optimal diterapkan.

Sebagai lembaga atau instansi yang bergerak di bidang layanan teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan, kualitas SDM di Pustekkom perlu ditingkatkan, agar mampu mencapai produktivitas yang lebih bermutu dan berkualitas serta bisa memberikan pelayanan lebih baik dalam pendidikan yang merupakan sektor sentral kemajuan Indonesia kedepannya. Ketika tingkat pendidikan nya baik, maka tingkat kualitas SDM nya juga baik. SDM inilah yang nantinya akan menyebar ke dunia kerja dan akan mempengaruhi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai produktivitas serta tujuannya.

Oleh karena itu, sebuah lembaga atau instansi perlu sekali memperhatikan SDM nya yaitu pegawai. Sebab jika seseorang pegawai merasa tidak nyaman, tidak dihargai dan tidak puas dalam kerjanya, maka dikawatirkan pegawai tersebut menjadi tidak produktif. Hal ini akan berdampak langsung pada produktivitas kerja instansi. Jika produktivitasnya rendah, maka akan menghambat keberhasilan instansi disebabkan target yang telah direncanakan sebelumnya tidak tercapai. Berikut ini adalah data produktivitas kerja pada Pustekkom Kemdikbud, sebagai berikut:

Tabel 1.1

## Data Capaian Produktivitas Kerja

Tahun	Target	Target yang tercapai	Prosentase capaian
2017	155	160	106,83 %
2018	160	160	100 %
2019	163	160	95,88 %

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2020

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja Pustekkom Kemdikbud pada tahun 2017, 2018, dan 2019 secara presentase capaian menunjukkan penurunan. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah satuan kerja yang terkoneksi dengan jaringan online jumlahnya masih sedikit dibandingkan dengan satuan kerja yang rill ada. Kemudian output bahan belajar berbasis TIK untuk pembelajaran (yang berupa konten dan aplikasi) realisasinya menunjukkan ada kenaikan prosentase tetapi juga masih belum optimal. Hal ini dikarenakan terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Salah satunya kendala yang dihadapi karena faktor capaian kinerja belum optimal yang menyertakan evaluasi secara menyeluruh termasuk dalam mengukur dampak (*outcome*) serta menentukan parameter dari keberhasilan pencapaian dampak tersebut. Dimana dampak ini belum bisa dirasakan oleh sebagian kalangan unit/satuan kerja lain. Produktivitas kerja yang belum optimal merupakan beban tersendiri bagi Pustekkom, khususnya sebagai lembaga yang berfungsi sebagai pengembangan dan pendayagunaan teknologi informasi

dan komunikasi pada sektor pendidikan dan kebudayaan di Indonesia. Hal ini bisa menjadi tekanan bagi pustekkom, dan harus segera memperbaiki kekurangannya dalam meningkatkan produktivitasnya.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan tuntutan yang tidak dapat dihindari oleh setiap perusahaan. Produktivitas kerja merupakan sejauh mana SDA dan SDM nya dapat dikelola dengan baik. Sehingga menghasilkan barang atau jasa yang diinginkan. Peningkatan produktivitas kerja merupakan salah satu cara sebuah instansi dalam mencapai tujuannya. Ketika perusahaan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dengan tepat, tentu produktivitas kerja pegawai akan tinggi.

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai diantaranya faktor pendidikan, ketrampilan, pelatihan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, gaji, kepuasan kerja, kesehatan, teknologi, manajemen. Dari faktor-faktor produktivitas kerja yang telah disebutkan, Peneliti melakukan *pra-riset* pada pegawai Pustekkom Kemdikbud dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dan akan dijelaskan pada gambar diagram 1.1 berikut ini :



*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2020*

Berdasarkan *pra-riset* yang telah Peneliti lakukan, diperoleh data bahwa faktor dengan nilai tertinggi yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Pustekkom Kemdikbud adalah faktor pelatihan dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi turunnya produktivitas kerja pegawai adalah masalah kepuasan kerja. Dimana tingkat kepuasan kerja sebesar 43 % menunjukkan pegawai masih belum merasa puas bekerja di Pustekkom. Menyadari bahwa produktivitas kerja pegawai pada Pustekkom harus ditingkatkan, Pustekkom harus memperhatikan pegawai yang berada di nya. Salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Hal ini, agar produktivitas kerjanya tinggi dan akan berpengaruh pada tercapainya tujuan instansi.

Kepuasan kerja merupakan rasa senang dan suka pada pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, hal ini sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Kepuasan kerja pegawai dapat menurun apabila haknya tidak terpenuhi, merasa tidak dihargai, juga merasa tidak nyaman dalam bekerja. Perusahaan harus bisa membuat pegawainya merasa puas ketika ia bekerja, caranya dengan mengelola dan memberikan umpan balik kepada pegawai yang akan mendorong semangat kerjanya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan semangat dalam dirinya untuk bekerja dan dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Salah satu cara untuk menggerakkan pegawai agar produktif melaksanakan tugasnya adalah dengan memenuhi haknya terhadap kepuasan gaji. Gaji tidak hanya penting sebagai dorongan utama seorang pegawai dalam bekerja. Tetapi juga berpengaruh besar terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, gaji yang diberikan pada pegawai harus sesuai dan bisa membuat puas pegawai. Ketika kepuasan terhadap gaji sudah terpenuhi maka otomatis pegawai akan bekerja produktif, dan ketika pegawai produktif bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja instansi.

Faktor yang kedua yang mempengaruhi turunnya produktivitas kerja pegawai adalah masalah pelatihan. Tidak dipungkiri bahwa pelatihan kerja juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang

ada di instansi. Pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memberi, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, meningkatkan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan pekerjaannya. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan dapat mengadakan program-program pelatihan kerja. Karena pelatihan dapat meningkatkan kemampuan seorang pegawai dalam bekerja sehingga produktivitas juga dapat meningkat.

Instansi memberikan pelatihan tidak hanya untuk pegawai baru, namun pegawai lama pun juga perlu diberikan pelatihan. Hal ini disebabkan oleh adanya kemajuan teknologi yang semakin pesat, sehingga keterampilan dan pengetahuan karyawan juga perlu ditingkatkan. Dengan adanya pelatihan, tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai dalam proses produksi akan berkurang. Biasanya dari setiap pelatihan terdapat penilaian yang dapat menjadi tolak ukur sebuah instansi dalam melihat kualitas SDM nya. Apabila sebuah instansi memiliki SDM yang berkualitas, maka produktivitasnya dapat meningkat.

Melihat hasil *pra-riset* sebelumnya dapat dilihat bahwa pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Pustekkom Kemdikbud. Hasil *pra-riset* menunjukkan bahwa sebesar 17% menunjukkan program pelatihan yang diberikan instansi pada pegawai belum efektif meningkatkan kemauan dan kemampuan dalam bekerja. Jadi pelatihan kerja yang diadakan Pustekkom menunjukkan masih belum optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Belum optimalnya pelatihan

kerja yang diadakan instansi, salah satunya disebabkan karena faktor usia pegawai. Yaitu karyawan yang rata-rata usianya sudah diatas 50 tahun keatas, akan sulit melaksanakan dan menerapkan pelatihan yang diadakan instansi.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai Pustekkom. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah kepuasan kerja yang masih rendah serta program pelatihan yang masih belum optimal. Maka dari itu, Peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pustekkom Kemdikbud.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah Peneliti uraikan di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pustekkom Kemdikbud ?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pustekkom Kemdikbud ?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh berpengaruh langsung secara bersama-sama pada Produktivitas Kerja Pegawai pada Pustekkom Kemdikbud ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana yang telah Peneliti uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pustekkom Kemdikbud.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pustekkom Kemdikbud.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pustekkom Kemdikbud.

### **D. Kebaruan Penelitian**

Sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang Produktivitas Kerja Pegawai, dan masing-masing penelitian sudah barang tentu memiliki perbedaan atau kebaruan dari penelitian yang dibuatnya. Berikut ini beberapa perbedaan atau kebaruan antara penelitian yang sebelumnya dengan penelitian yang sedang diteliti oleh Peneliti saat ini antara lain :

Penelitian dilakukan oleh Saprudin dan Glory Koeswardhana pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Trias Mitra Jaya Manunggal”. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang

sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, hasil produktivitas kerja (*output*), dan teknik sampling serta teknik analisis data yang digunakan. Penelitian sebelumnya yang, objek penelitiannya dilakukan di perusahaan swasta (PT Trias Mitra Jaya Manunggal), berbeda dengan penelitian kali ini, objek penelitiannya dilakukan di Lembaga Negeri (Pustekkom Kemdikbud). Selain itu hasil produktivitas kerja (*output*) yang berbeda di penelitian sebelumnya *output* yang dihasilkan berupa produk barang penjualan, sedangkan penelitian kali ini hasil produktivitas kerja (*output*) yang diteliti berupa produk layanan pendidikan bentuknya pembelajaran online (*e-learning*). Kemudian teknik sampling yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah teknik simple random sampling, sedangkan pada penelitian kali ini teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah analisis deskriptif dan inferensial, sedangkan pada penelitian kali ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Nur Pawastri, Istiatin, dan Eny Kustiah pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, *Reward*, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar”. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, variabel penelitiannya, hasil produktivitas kerja (*output*), teknik sampling serta teknik analisis data yang digunakan. Penelitian

sebelumnya objek penelitiannya dilakukan di pabrik swasta (PT Kusumahadi Santosa Karanganyar), berbeda dengan penelitian kali ini objek penelitiannya dilakukan di Lembaga Negeri (Pustekkom Kemdikbud). Penelitian sebelumnya variabel penelitiannya terdapat empat variabel yaitu terdapat variabel “Reward” sedangkan penelitian kali ini terdapat tiga variabel. Selain itu *output* yang berbeda di penelitian sebelumnya *output* yang dihasilkan berupa produk tekstil, sedangkan penelitian kali ini *output* yang diteliti berupa produk layanan pendidikan bentuknya pembelajaran online (*e-learning*). Kemudian teknik sampling yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah teknik simple random sampling, sedangkan pada penelitian kali ini teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah analisis jalur, sedangkan pada penelitian kali ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Kemudian penelitian lain yang berhubungan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Luh P. E. Apriliyantini, I. W. Bagia, dan I. W. Suwendra pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Anugerah Merta Sari Sedana”. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, hasil produktivitas kerja (*output*), teknik sampling serta teknik analisis data yang digunakan. Penelitian sebelumnya objek

penelitiannya dilakukan di swasta (PT Anugerah Merta Sari Sedana), berbeda dengan penelitian kali ini objek penelitiannya dilakukan di Lembaga Negeri (Pustekkom Kemdikbud). Selain itu hasil produktivitas kerja (*output*) yang berbeda di penelitian sebelumnya *output* yang dihasilkan berupa produk kain dengan motif, corak, dan desain, sedangkan penelitian kali ini hasil produktivitas kerja (*output*) yang diteliti berupa produk layanan pendidikan bentuknya pembelajaran online (*e-learning*). Kemudian teknik sampling yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah teknik simple random sampling, sedangkan pada penelitian kali ini teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah analisis jalur, sedangkan pada penelitian kali ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.