BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah persaingan yang semakin ketat, Pengadilan Agama Bangil harus memberikan perhatian khusus pada masalah sumber daya manusia agar dapat mempertahankan eksistensinya. Pengadilan Agama Bangil harus memiliki, mengasah, dan menjaga Sumber Daya Manusia berkualitas sebagai tuntutan yang diberikan agar berkualitas. Peran Sumber Daya Manusia sebagai pendorong perkembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh tindakan para anggota yang terlibat, dan fungsi-fungsinya memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi. (Martina dan Syarifudin, 2014)

Memahami perlunya masalah sumber daya manusia, pemimpin harus menjalin hubungan positif dengan para karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Ini mencakup memberikan pelatihan dan peluang Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Selain itu perlu diperhatikan terkait motivasi kerja supaya bisa bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab, agar tujuan Pengadilan Agama Bangil dapat dicapai (Siagian, 2009).

Kasmir (2016) berpendapat bahwa motivasi kerja merujuk pada kondisi dan keinginan seseorang saat bekerja di suatu kondisi dengan tujuan melaksanakan tindakan yang bersifat menguntungkan bagi pihak

pribadi maupun organisasi. Motivasi tersebut bisa berbentuk dorongan yang didapatkan dari tambahan gaji maupun tunjangan. Selain itu motivasi dapat bersumber dari sanksi sebagai dorongan agar pegawai memiliki motivasi. Selain itu Purwati, Salim, & Hamzah (2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja ialah dorongan atau proses yang dijalankan untuk mengarahkan perilaku seseorang pada tindakan nyata, misalnya tanggung jawab pada pekerjaannya, memiliki pencapaian prestasi di perusahaan, dapat mengembangkan diri dan mandiri agar seluruh pekerjaan tercapai.

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor sesuai untuk mendukung konsep yang dijabarkan di atas. Dimana faktor-faktor tersebut ialah kepemimpinan yang efektif; pengakuan dan apresiasi; keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi; peluang Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM); keadilan dan transparansi; komitmen organisasi; kondisi kerja yang nyaman; pemberian tanggung jawab; komunikasi yang efektif dan program insentif dan penghargaan (Manurung dan Yeyen, 2022). Pengadilan Agama Bangil harus mempertimbangkan faktor yang telah disebutkan agar motivasi kerja pegawai naik dan produktivitas Pengadilan Agama Bangil pun meningkat.

Suatu hal yang krusial untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yakni melalui pemberian pelatihan dan pengembangan pada karyawan (Martina dan Syarifudin, 2014). Menurut Handoko (2010:112) dalam Aditya (2015) menyatakan bahwa pelatihan kerja berisi kegiatan yang bermanfaat dan memiliki orientasi menambah pengetahuan

dan keterampilan pegawai agar memiliki kualitasnya meningkat. Selain itu menurut Chalimah (2019) factor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) meliputi, dukungan organisasi, kompensasi, pengalaman kerja, keterampilan dan pengetahuan, dan motivasi kerja.

Kaswan (2013) menyebutkan pelatihan kerja yakni proses yang dipakai dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan semua karyawan dan berpengaruh positif pada kinerjanya sehingga pekerjaan semakin efektif.

Adapun pengembangan sumber daya manusia menurut Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. (1997) dalam Bukit, dkk, (2017) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yakni suatu kemajuan dari latihan-latihan yang terorganisasi dan tertata dengan tujuan membekali perwakilan dengan kemampuan yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan kerja, baik sekarang maupun di masa depan.

Menurut Bukit, dkk (2017), pengembangan sumber daya manusia mencakup segala jenis gerakan yang dilakukan oleh suatu asosiasi untuk memberikan informasi, kemampuan, dan perspektif yang penting kepada perwakilannya untuk menghadapi posisi saat ini atau masa depan. Kemajuan aset manusia sangat erat kaitannya dengan upaya untuk memanfaatkan informasi, kemampuan, dan juga mentalitas orang-orang dalam organisasi, serta memberikan cara-cara profesi yang dijunjung tinggi untuk mencapai tujuan.

Aditya (2015) menyebutkan peranan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia dalam meningkatkan motivasi karyawan ialah sebagai bentuk proses peningkatan dan upaya dalam mengelola bakat dan kemampuan untuk mengatasi pekerjaan.

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya beberapa hasil penelitian terdahulu tentang pelatihan kerja terhadap motivasi kerja dengan hasil yang tidak konsisten. Seperti penelitian dilakukan oleh Martina dan Syarifuddin (2014) di Lokawisata Baturraden tentang pelatihan yang memiliki hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Selaras dengan Darmawan et al., (2017) bahwa pelatihan berpengaruh positif pada motivasi kerja. Berbeda dengan Yunior (2018) yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh pada motivasi kerja pegawai. Sementara itu, penelitian Chandra dan Syardiansah (2021) menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan pelatihan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya tentang dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil yang bervariasi. Misalnya, studi oleh Martina dan Syarifuddin (2014) menemukan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Putri dan Frianto (2019), yang menyatakan bahwa semakin baik pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang

dilakukan oleh Chandra dan Syardiansah (2021) serta Dewi dan Utama (2016) menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Adanya penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh pelatihan kerja pada motivasi kerja dan juga pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap motivasi kerja yang inkonsisten membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang yang dilakukan di Pengadilan agama Bangil.

Adapun sektor yang dipilih oleh peneliti adalah sektor pemerintahan. Peneliti memilih PENGADILAN AGAMA BANGIL sebagai objek penelitian. Penelitian ini membahas tentang motivasi kerja karyawan dalam usaha peningkatan kualitas pelayanan untuk masyarakat serta memastikan bahwa pengadilan beroperasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan observasi awal karyawan di Pengadilan Agama Bangil sebanyak 48 orang. Pengadilan Agama Bangil adalah sebuah usaha yang bergerak dalam bidang pelayanan untuk penyelesaian masalah-masalah di tingkat awal antara individu beragama Islam seperti hal pernikahan, warisan, wasiat, dan hibah.

Sebagai lembaga yang didirikan pada tahun 1952 Pengadilan Agama Bangil telah mendapat kepercayaan tinggi dari masyarakat dan memiliki 48 karyawan. Pelayanan Pengadilan Agama Bangil didukung oleh pelayanan dan kinerja karyawan yang dijalankan berdasarkan pekerja operasional sudah berpengalaman dalam bidangnya. Terdapat beberapa

faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Pengadilan Agama Bangil. Salah satunya adalah pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan yang bekerja keras. Selain itu, ada juga faktor budaya Pengadilan Agama Bangil, tujuan bekerja, dan tujuan pribadi. Hal ini sesuai dengan temuan awal dari pengamatan yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan yang ada di Pengadilan Agama Bangil menunjukkan hasil yang signifikan terhadap 48 karyawannya. Dimana karyawan-karyawan yang bekerja disana memiliki banyak pengalaman dalam mengembangkan pelayanan yang jauh lebih baik untuk masyarakat sekitar.

Dari uraian diatas, peneliti memutuskan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada PENGADILAN AGAMA BANGIL)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Atas pemaparan latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas yakni :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh pada Motivasi Kerja Pegawai PENGADILAN AGAMA BANGIL?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh pada Motivasi Kerja Pegawai PENGADILAN AGAMA BANGIL?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas pemaparan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yakni:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pengadilan Agama Bangil.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pengadilan Agama Bangil.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi kepada karyawan tentang pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Diharapkan temuan penelitian ini akan menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan berguna untuk digunakan oleh pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan terkait penelitian serta pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Bagi Pengadilan Agama Bangil

Diharapkan bisa dijadikan referensi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan yang bisa berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Pengadilan Agama Bangil.