

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi/instansi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Untuk itu maka sumber daya manusia perlu dikelola secara baik apa bila sumber daya manusia dikelola secara baik maka kinerja meningkat.

Tujuan mengelola sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara bertanggung jawab secara strategis etis dan social. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka memenuhi tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salahsatu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan kerja, berpikiran dan keterampilan lain.

Jika sumber daya manusia dalam organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi akan baik dan organisasi dengan mudah dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2001)

Menurut Mangkunegara (2001) bahwa kinerja adalah “ Hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Dan Menurut Prabu (2002) kinerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Marihot TuaEfendi(2002)berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerjayangdihasilkanolehpegawaiatauperilakunya yangditampilkansesuai

peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan Menurut Prabu (2002) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Mangkunegara (2013) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan suatu proses yang memengaruhi runtutan kegiatan dalam beroperasi hingga hasil yang diperoleh dalam proses. Hasil pekerjaan dari perusahaan atau organisasi karyawan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dapat dikaitkan dengan hasil.

Menurut ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai.

sertaperilakuPNS.

Berdasarkan dari hasil observasi awal kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kerinci masih rendah hal ini dibuktikan dengan : 1). Kurangnya kecapaian dalam bekerja. 2). Seringnya terlambat apel. 3). Tidak masuk kerja. 4). Seringnya pegawai meliburkan diri dan Tidak dikantor pada saat jam kerja.

Tabel1.1
Data Absen Pegawai (BKPSDM) Kabupaten Kerinci

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Pegawai yang Tidak Hadir
Januari	2	1	4	7
Februari	4	2	3	9
Maret	1	3	2	6
April	3	2	5	10
Mei	2	3	6	11
Juni	3	1	4	8
Juli	2	3	5	10
Agustus	1	5	7	13
September	0	2	3	5
Oktober	4	1	3	8

(Sumber: BKPSDM Tahun 2021)

Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata tingkat kehadiran pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) dengan keterangan sakit, tidak masuk kerja dengan tanpa keterangan (bolos), apabila ada pegawai yang hadir cuma mengisi absen saja selanjutnya keluar kantor pada jam kerja. Namun ketidakhadiran pegawai di kantor tersebut masih bisa ditoleransi dari atasan karena beberapa pegawai yang tidak masuk tetap akan memberi kabar alasan tidak masuk kerja. walaupun ada sebagian pegawai yg tidak memberi keterangan. Berdasarkan observasi awal Pelatihan pegawai Negeri Sipil Pada

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) masih relatif kurang, dimana masih banyak pegawai yang belum mendapatkan pelatihan-pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhinya. Menurut Tohardi (2012:126) menyatakan Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu dengan perhatian yang besar terhadap Lingkungan Kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam menciptakan Kinerja Pegawai, karena Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang nantinya akan berdampak pada Kinerja Pegawai yang bersangkutan.

Menurut Winardi (2007) Kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja *non* fisik yang ada pada organisasi sering berdampak pada hasil kerja dan kinerja bagi para karyawan. Kinerja adalah suatu sikap positif dan menyenangkan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap berbagai faktor pekerjaan dan kondisi-kondisi yang terkait sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dalam pekerjaan. Kinerja dapat diwujudkan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Apabila karyawan yang bekerja mendapat kepuasan yang tinggi maka mereka mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dengan demikian mereka

dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk meningkatkan hasil. Kondisi seperti ini sangat diharapkan dan menguntungkan bagi organisasi.

Dalam meningkatkan pengetahuan dan kreatifitas karyawan, faktor pelatihan karyawan sangat penting untuk dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Rivai (2011:212) berpendapat bahwa pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2013) Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan 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. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika pelatihan berhasil dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika pelatihan berhasil dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Eli Yulianti (2015) Pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada pegawai agar bias bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian pegawai. Dengan pelatihan yang dilakukan organisasi, pegawai bias mengetahui

bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan organisasi.

Menurut Tohardi (2012:126) menyatakan lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu dengan kondisi lingkungan kerja organisasi yang banyak menimbulkan resiko sehingga tidak mendukung dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan mengakibatkan semangat kerja menurun, terjadi kesalahan dalam pekerjaan dan perputaran tenaga kerja. Keadaan demikian mencerminkan bahwa karyawan tidak betah untuk bekerja di organisasi tersebut, karena tidak mendapatkan kinerja. Ada hubungan antara kinerja dengan perputaran tenaga kerja/karyawan serta absensinya. Makin puas mereka bekerja dalam suatu organisasi, makin kecil perputaran karyawan dan makin jarang adanya absensi karyawan. Kondisi lingkungan kerja organisasi yang nyaman, aman, dan sesuai dengan jenis pekerjaan akan mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu karyawan dapat berprestasi sesuai kemampuan masing-masing dan memperoleh kinerja. Karyawan cenderung memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan kinerja yang tinggi apabila kondisi lingkungan kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan jenis pekerjaan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : pelatihan kerja, lingkungan kerja,. Faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan kualitas pekerjaannya. Dari teori tersebut dapat dijelaskan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang langsung

berpengaruh pada pelaksanaan kerja dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja. Sedangkan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan kerja pegawai adalah udara, pencahayaan, suara, warna.

Berdasarkan fonomena yang terjadi di atas adalah rendahnya kinerja pegawai negeri sipil dan seringkali pegawai keluar pada saat jam kerja di kantor (BKPSDM) dan juga kurangnya kemampuan atau keahlian para pegawai baru dalam menguasai pekerjaan. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kerinci"**.

RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka peneliti merumuskan permasalahan dalam peneliti adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor pada Badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM) kabupaten kerinci?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM)?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan pelatihan terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM)?

Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal ini penulis hanya membatasi penelitian untuk meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai secara simultan dan parsial pada Pegawai Kantor Badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM).

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM).
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Kantor badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Kantor badan kepegawaian dan pengembangan SDM (BKPSDM).

Manfaat Penelitian

Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis, sumbangan bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya mendorong untuk dilakukannya kajian dan penelitian ulang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi atau yang menjadi permasalahan yang dicocokkan dengan acuan penelitian sebelumnya, serta untuk mengklarifikasi mengenai jika faktor-faktor atau variabel manakah yang konsisten sehingga layak dipakai pada setiap penelitian selanjutnya.

ManfaatPraktis

Terdapatbeberapamamfaatpraktisdiantaranya:

1. BagipihakBKPSDM

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kantor di Indonesia dalam usaha meningkatkan Kinerja serta hasil penelitian ini diharapkan dapat bisa menjadi masukan bagi Kantor badan kepegawaian dan pengembangan sdm (BKPSDM) mengenai kualitas pelayanan Administrasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagipenulis

Penulis ini diharapkan dapat menambah, pengetahuan tambahan mengenai kualitas pelayanan Administrasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagipembaca

Penelitian ini di harapkan dapat menambahkan wawasan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

