

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak luput dari peranan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi baik pemerintahan maupun organisasi. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangatlah penting dalam kelancaran pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan nasional. Pemerintah melalui kinerja PNS bertanggungjawab penuh atas kenyamanan dan kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan negara. Masyarakat ialah konsumen negara yang berhak mendapatkan pelayanan terbaik sesuai dengan hak dan kewajiban yang berlaku. Seiring dengan hal tersebut, Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kualitas atau kompetensi yang baik sebagai pelayan, pengontrol, dan pemberdaya masyarakat. PNS selaku aparatur negara menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Melihat pentingnya peran PNS, maka kualitas PNS menjadi aspek yang harus diperhatikan. Pembinaan PNS harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dalam mencapai dan mewujudkan kualitas PNS berdasarkan kepada perpaduan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Hal ini memberi peluang bagi PNS yang mempunyai kecakapan dan prestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat dalam membina karier sebuah organisasi (Adisasmita, 2012: 24).

Adanya sumber daya manusia (SDM) yang terbatas akan menghambat bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya di sektor pemerintahan merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi birokrat. Terbatasnya pencapaian tujuan organisasi tersebut salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang penuh gejolak dan tantangan. Hal ini sangat membutuhkan kemampuan dan kemauan dari pegawai untuk selalu mengikuti arah perubahan dan perkembangan yang terjadi secara berkesinambungan. Suatu organisasi untuk dapat bertahan dalam lingkungan yang kompetitif dituntut untuk dapat menyeimbangkan antara kepentingan organisasi dan kepentingan

individu di dalamnya. Kestinambungan ini diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2008: 8).

Pengelolaan SDM yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara yang umum dilakukan organisasi untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, serta memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Setiap orang memiliki kemampuan, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Nawawi (2008: 112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Flippo (2005: 5) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur otomatis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja mempelajari pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Pemberian pelatihan saja tidak cukup bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya pada perusahaan. Karyawan perlu mendapat rangsangan yang dapat menimbulkan perasaan bahagia dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan antar karyawan berbeda. Penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Namun motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkat kankinerja karyawan. Winardi (2007: 6) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal manatergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi dan prestasi adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif (Hasibuan, 2009: 141). Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja,

maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Identifikasi perusahaan dalam mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawai menjadi syarat mutlak sebagai upaya apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan. Suatu tindakan mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawai merupakan hal penting untuk mendorong atau memotivasi mereka supaya berkenan menyumbangkan kemampuannya dan juga untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi tempat bekerja secara terus menerus.

Aspek lain yang dinilai mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2008: 183). Menurut Ahyari (2006: 126) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja atau tempat kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi tertentu manusia dapat melakukan kegiatannya dengan optimal. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dengan manusia yang bekerja pada lingkungan tersebut dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, efisiensi dan ketelitian.

Sumber daya manusia (SDM) adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan perusahaan tersebut (Handoko, 2008: 8). Perusahaan yang dijalankan oleh tenaga yang memiliki kinerja yang baik, akan membawa dampak yang positif. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2007: 19). Kinerja dapat dikatakan pula sebagai hasil atau output dari suatu proses. Dijelaskan pula oleh Hasibuan (2009: 39) bahwa kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada perusahaan, yaitu: pemberian kompensasi dan disiplin kerja.

Berlakunya Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah yang menitikberatkan pada daerah kabupaten/kota sebagai titik sentral dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dengan mengedepankan otonomi luas, nyata dan

bertanggung jawab kepada daerah. Keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah sangat ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan daerah itu sendiri dalam mengelola dan memberdayakan seluruh potensi dan sumber daya yang tersedia. Wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pemerintah daerah diperlukan adanya aparat birokrasi yang semakin bertanggungjawab. Muara dari pelaksanaan otonomi daerah adalah terselenggaranya pemerintahan yang *good governance* akan menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Masyarakat dan pemerintah dapat terjadi sinkronisasi yaitu saling bersentuhan, menunjang dan melengkapi dalam satu kesatuan langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Penelitian empiris mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan diantaranya oleh Cruz (2012), Bunthavy (2012), dan Yulianti (2015). Cruz (2012) dalam penelitiannya menggunakan variabel motivasi kerja diukur yang melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempengaruhi moral yang selanjutnya mempengaruhi hasil, sehingga dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan adanya motivasi dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Bunthavy (2012: 25) memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan kinerja pegawai. Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan, maka para karyawan akan betah dalam bekerja tanpa adanya gangguan dan tekanan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai secara maksimal.

Yulianti (2015: 909) memperoleh temuan penelitian bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Program pelatihan yang sehat menjadi wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standard kinerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kabupaten Jember merupakan salah satu kabupaten di Jawa Timur yang penetapannya diatur dalam Undang-undang Nomor: 12 Tahun 1950 tentang Pemerintah Daerah Kabupaten di Jawa Timur. Kabupaten Jember secara administratif terbagi menjadi 7 Wilayah Pembantu

Bupati, 1 Wilayah Kota Administratif dan 31 Kecamatan (www.kemendagri.go.id). Objek penelitian ini adalah salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Jember yakni Kecamatan Sumberbaru. Kecamatan Sumberbaru adalah kecamatan yang terletak paling barat di Kabupaten Jember. Wilayah kecamatan ini merupakan pintu masuk Kabupaten Jember dari arah Kabupaten Lumajang, atau sepanjang jalur tengah Kota Probolinggo sampai dengan Kota Surabaya. Kecamatan Sumberbaru sebagai pelaksana tugas umum pemerintahan harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Hal ini berkaitan dengan paradigma administrasi publik, yaitu *New Public Service* (NPS). Paradigma *New Public Services* (NPS) melihat pelayanan publik sebagai hak masyarakat yang harus dipenuhi oleh pemerintah. Paradigma ini melihat nilai-nilai demokrasi, kewarganegaraan, dan kepentingan publik merupakan landasan utama dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Aparatur PNS di Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember dituntut untuk dapat melaksanakan tugas umum pemerintahan, sehingga kinerja layanan bidang pemerintahan dapat tercapai.

Mengacu pada Peraturan Bupati Nomor 74 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Kecamatan Kabupaten Jember, maka Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan Pemerintahan Kabupaten. Tugas tersebut meliputi:

- a. Melaksanakan koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- c. Melaksanakan koordinasi penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. Melaksanakan koordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e. Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan;
- f. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan.

Melihat kedudukan, tugas, dan fungsi Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki kinerja yang baik.

Gambaran mengenai bagaimana tingkat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Realisasi Program Kerja
Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember Tahun 2014-2015**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2014	2015
Tersedianya sarpras pendukung operasional ktr yg memadai	Tersedianya anggaran yg memadai utk mendukung pelaksanaan operasional kantor	82%	87%
Terpenuhinya kebutuhan seragam dan atribut pegawai	Tersedianya pakaian seragam KORPRI dan OR	70%	74%
Terwujudnya tertib adm	Tersedianya kebutuhan pegawai untuk		

umum dan keTUan	melaksanakan adm umum dan keTUan	64%	70%
Tersusunnya sistem pelaporan kinerja dan keu yg berkualitas	Tersusunnya lap.capaian kinerja, lap keu dan lap akhir tahun	80%	85%
Tersusunnya renja prog/giat yang tepat sasaran dan tepat guna	a. Terlaksananya Kegiatan Musrenbangkec b. Terlaksananya Keg.binwas terkait lakbijak KDH di tk.wil	80%	80%
1. Terwujudnya pelayanan publik yg berkualitas kpd masyarakat	a. Meningkatnya jumlah PAD b. Berkurangnya jumlah keluhan/pengaduan dr masyarakat	74%	78%
2. Terwujudnya peningkatan kapasitas SDM perangkat Desa	a. Berkurangnya temuan inspektorat pd riksa reguler b. Meningkatnya pengetahuan masyarakat dan SDM perangkat desa terhadap peraturan perUUan terbaru	70%	69%
1. Terwujudnya pemberdayaan masy di berbagai sektor pembangunan	a. Meningkatnya aktivitas org perempuan b. Meningkatnya aktivitas organisasi kepemudaan c. Meningkatnya jml komunitas masyarakat peduli sampah d. Meningkatnya toleransi &kerukunan beragama di wil Kec. e. Meningkatnya keterampilan para pengelola BUMDES	75%	80%
2. Terwujudnya UMKM berbasis potensi lokal	a. Meningkatnya jml UMKM yang sehat di Kec. b. Meningkatnya kemampuan UMKM dan terfasilitasinya terhdp akses permodalan c. Meningkatnya penggunaan naker lokal utk bekerja di UMKM lokal	55%	55%
Terwujudnya lingkungan yg aman, tentram dan tertib	a. Berkurangnya angka kriminalitas/kejahatan b. Berkurangnya kerusuhan di lingk.masy	45%	45%
Tersedianya sarpras fisik lingkungan yg memadai	a. Meningkatnya ketersediaan sarpras pengolahan sampah b. Meningkatnya kualitas jl kab yg ada di wilayah kec c. Meningkatnya kualitas drainase d. Tersedianya tugu batas	45%	45%
		60%	60%
		65%	65%
		35%	35%
		65%	65%
		75%	80%
		80%	90%
		78%	80%
		90%	100%
		85%	95%

Sumber : Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jember tahun 2015

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai di Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember yang ditunjukkan dengan realisasi program secara umum pada tahun 2015 mengalami peningkatan dari tahun 2014. Realisasi program tersebut belum optimal mengingat masih ada program yang realisasinya belum mencapai 100%. Adanya realisasi program yang belum mencapai 100% mengindikasikan bahwa masih perlu adanya peningkatan kinerja pada PNS di Kecamatan Sumberbaru.

Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah saat ini masih banyak dijumpai beberapa kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Kecamatan Sumberbaru sebagai salah satu pelaksana tugas umum pemerintahan Kabupaten Jember harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dengan meningkatkan kinerja PNS yang ada. Upaya peningkatan kinerja PNS terus dilakukan mengingat sebagai bentuk evaluasi pemerintahan dalam rangka memberikan kepuasan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Fenomena pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah saat ini masih menerima berbagai keluhan masyarakat. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi kinerja PNS maka dapat memaksimalkan pelayanan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember?
4. Apakah pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh secara signifikan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember.
- b. Mengetahui pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember.
- c. Mengetahui pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember.
- d. Mengetahui pengaruh secara signifikan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara langsung dan tidak langsung bagi:

- a. Bagi peneliti merupakan penerapan secara ilmiah dari ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi praktisi yaitu dapat memberikan sumbangan pemikiran yang positif dan konstruktif bagi instansi dalam rangka menyempurnakan kebijakan-kebijakan yang sedang dilakukan maupun akan dilakukan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebagai suatu hasil kerja dan sebuah karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka serta tambahan referensi khususnya pada topik dan objek yang sama sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.