BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sementara itu untuk meningkatkan kinerja manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memebrikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Di luar upah, gaji dan insentif sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya. Dengan kata lain perusahaan memberikan penghargaan atau *reward* (Wibowo 2016). Sedangkan menurut Mahmudi (2005) " penghargaan adalah penilaian yan bersifat positif terhadap pegawai ".Sanksi atau *Punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai 2004).

Pentingnya kemampuan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, maka pelatihan merupakan salah satu cara untuk menambah pengetahuan dibidangnya. Menurut Wilson (2012) Bangun pelatihan sendiri adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Menurut Wilson (2012) mengatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang

melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wursanto (2011), latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Jennifer dan Gareth (2012), ada dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, yaitu komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada. Sopiah, (2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila: memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Hasibuan (2011), mengatakan bahwa "Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari *out put*". Timpe (2011), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: "Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Berdasarkan teori yang menyatakan adanya pengaruh dalam meningkatkan kinerja, maka berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat hasil penelitian yang menyakan bahwa adnya *research gap* pada peneliti Wasiati (2018), menunjukkan bahwa *reward dan*

punishment baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan non signifikan terhadap kepuasan kerja. Reward dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan non signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan punishment secara parsial berpengaruh negatif dan non signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama reward, punishment dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hok, Hubeis, dan Kuswanto (2014), penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja, namun pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja. Penelitian (2016), menunjukan secara simultan variabel kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya variabel kompetensi, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori kinerja serta didukung dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang sejenis, maka objek penelitian yang di pilih ialah pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubugan Kabupaten Bondowoso memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Hasil pengamatan di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubugan Kabupaten Bondowoso, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Bondowoso telah menghasilkan berbagai kemajuan yang cukup berarti namun masih terdapat berbagai permasalahan pembangunan daerah yang merupakan kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan bermuara pada tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi.

Sebagai gambaran awal bagaimana permasalahan OPD dipecahkan, tiap-tiap permasalahan juga diidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilannya dimasa datang. Faktor-faktor penentu keberhasilan adalah faktor kritis, hasil kinerja, dan faktor-faktor lainnya yang memiliki daya ungkit yang tinggi dalam memecahkan permasalahan pembangunan atau dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Pelaksanaan program-program yang menjadi prioritas unggulan terkait Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan tersebut, sudah barang tentu ada faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan terhadap pencapaian visi, misi serta program pemerintah daerah adapun. Isu strategis merupakan salah satu pengayaan analisis lingkungan eksternal terhadap hasil capaian pembangunan selama 5 (lima) tahun terakhir, serta permasalahan yang masih dihadapi kedepan dengan mengidentifikasi kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi entitas (daerah/masyarakat) dimasa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan,

akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang.

Perumusan isu-isu strategis dilakukan dengan menganalisis berbagai fakta dan informasi yang telah diidentifikasi untuk dipilih menjadi isu strategis serta melakukan telaahan terhadap visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati terpilih, sehingga rumusan isu yang dihasilkan selaras dengan cita-cita dan harapan masyarakat terhadap Bupati dan Wakil Bupati terpilih serta kebijakan pemerintah dalam jangka menengah. Perencanaan pembangunan antara lain dimaksudkan agar layanan OPD senantiasa mampu menyelaraskan diri dengan lingkungan dan aspirasi pengguna layanan. Oleh karena itu, perhatian kepada mandat dari masyarakat dan lingkungan eksternalnya merupakan perencanaan dari luar ke dalam yang tidak boleh diabaikan. Berdasarkan isu permasalahan diatas, maka peneliti dapat merangkum permasalahan yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Bondowoso antara lain :

Table 1.1
Isu permasalahan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Bondowoso

No	Urusan Lingkungan Hidup	Realisasi program	Urusan Perhubungan	Realisasi program
1	pengelolaan sampah serta kebersihan lingkungan	82 %	Perlunya peningkatan pelayanan sarana dan prasarana perlengkapan jalan untuk meminimalisir kecelakaan lalu lintas di lokasi rawan kecelakaan	78 %
2	Terbatasnya sarana dan prasarana pengelolaan persampahan	72 %	Perlunya peningkatan sosialisasi / penyuluhan kesadaran tertib berlalu lintas dalam rangka mengurangi angka kecelakaan lalu lintas	85 %
3	Belum terlaksananya sosialisasi serta penyuluhan yang merata disebabkan keterbatasan anggaran	79 %	Perlunya peningkatan operasi yustisi bidang lalu lintas dalam rangka mengurangi angka kecelakaan lalu lintas	80%
4	Kurangnya Kawasan RTH sebagai ruang publik	81 %	-	-
5	Belum Optimalnya penanganan limbah B3	74 %	-	-

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Bondowoso (2020)

Berdasarkan data permasalahan diatas dapat dekatahui bahwa masih belum tercapainya target realisasi program kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Bondowoso dengan ditunjukkannya hasil realisasi program isu permasalahan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Bondowoso, maka fenomena kinerja dalam penelitian ini ialah : kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa fakkor yang diasumsikan penting dalam meingkatkan kinerja pegawai ialah dengan memberikan solusi terkait pengaruh variabel Penghargaan dan sanksi serta pelatihan yang diasumsikan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen pegawai sebagai variabel *intervening*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas serta teori dan empiris yang sejenis dan didukung dengan data identifikasi permasalahan serta tugas dan fungsi pegawai, maka rumusan masalahnya adalah :"bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai agar efektifitas dalam meningkatkan mutu kerja melalui faktor kompetensi pegawai, Penghargaan dan sanksi serta pelatihan yang dapat terpenuhi dengan segera oleh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Bondowoso mengenai pelayanan publik". Pertanyaan penelitian yang akan muncul adalah sebagai berikut :?

1. Apakah penghargaan dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada DLHP Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada DLHP Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah penghargaan dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DLHP Kabupaten Bondowoso?
4. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DLHP Kabupaten Bondowoso?

5. Apakah komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DLHP Kabupaten Bondowoso?
6. Apakah penghargaan dan sanksi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai DLHP Kabupaten Bondowoso melalui komitmen pegawai sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai DLHP Kabupaten Bondowoso melalui komitmen pegawai sebagai variabel *intervening*?

1.3 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan pemuktahiran dan pengembangan teori dan penelitian terdahulu sejenis yang merupakan bahan rujukan sebagai reverensi guna membandingkan apakah penelitian terdahulu serta teori dapat di gunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja di tempat yang berbeda. Penelitian ini dibangun berdasarkan penggunaan variabel sebagai alat ukur dalam penelitian ini ialah variabel Penghargaan dan sanksi, variabel pelatihan serta variabel komitmen pegawai yang diasumsikan dapat mengukur kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Bondowoso. Selanjutnya variabel tersebut diuji dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Bondowoso mengenai faktor apa yang mengakibatkan terhambatnya pelayanan publik.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dibangun ialah:

1. Untuk menguji apakah penghargaan dan sanksi berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada DLHP Kabupaten Bondowoso.
2. Untuk menguji apakah pelatihan berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada DLHP Kabupaten Bondowoso.

3. Untuk menguji apakah penghargaan dan sanksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DLHP Kabupaten Bondowoso.
4. Untuk menguji apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai DLHP Kabupaten Bondowoso.
5. Untuk menguji apakah komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai DLHP Kabupaten Bondowoso.
6. Untuk menguji apakah secara tidak langsung penghargaan dan sanksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DLHP Kabupaten Bondowoso melalui komitmen pegawai sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menguji apakah secara tidak langsung pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai DLHP Kabupaten Bondowoso melalui komitmen pegawai sebagai variabel *intervening*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Bondowoso. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.

2. Kegunaan Akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang

bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER