

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Menurut (Mathis R.L & Jackson. J.H, 2016), sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem – sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan 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 kepadaperpaduan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Sumarsono dalam (Zulkarnain Wildan, 2018) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Menurut Sri Larasati (2018:110) “Pelatihan

(training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.Dan menurut Simamora dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”.

Pendidikan adalah aktifitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk merubah perilaku seseorang melalui suatu pengajaran agar berjalan sesuai tujuan yang diharapkan (Yuniarsih & Suwatno, 2016).

Adapun motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai Pengelolaan SDM yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Donni Juni Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.Dan ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, Semi pendorong utama, Pendorong non material Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri .Adapun manfaat bagi pegawai prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan Menurut Sedarmayanti (2016).

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada organisasi harus diperhatikan oleh organisasi agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho, R.N., dan Siregar, H (2019), Lestary, L dan Harmon (2017), dan Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono (2019), juga mengemukakan bahwsanya lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan kepuasan kerja bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja optimal. Disamping dengan dituntutnya untuk memiliki lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, suatu instansi juga harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaanya. Menurut Troter dalam Soetrisno, A.P., dan Gilang, A (2018) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang di capai oleh induvidu yang di sesuaikan dengan peran atau tugas induvidu tersebut dalam suatu perusahaan.Melihat

pentingnya peran PNS, maka kualitas kinerja 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

Fenomena yang terjadi saat ini pada pegawai di Kecamatan Tanggul kabupaten Jember adalah beberapa karyawan memiliki pengalaman kerja yang lama (karyawan senior) kurang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya belum dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, hal ini dikarenakan pengetahuan karyawan pada pekerjaan yang digelutinya, karena tidak memiliki dasar atau latar belakang dari pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki masa kerja lama adalah karyawan yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.

Kondisi yang terjadi pada karyawan di kecamatan Tanggul kabupaten Jember saat ini adalah terdapat beberapa karyawan senior yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dan ada yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, hanya memiliki kinerja yang standard, tidak terlalu baik dan juga tidak terlalu buruk. Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selain itu dengan masa kerja yang lama dapat disebutkan bahwa pengalaman kerja mereka terhadap perusahaan sudah cukup baik, namun yang menjadi perhatian adalah apakah karyawan dengan masa kerja yang cukup lama mau mengikuti pelatihan dan menerapkan sesuai standard operasional prosedur demi meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Sebagian besar karyawan menganggap bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan.

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

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Realisasi Program Kerja Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Tahun 2020-2021

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2021	2022	Target
Tersedianya sarpras pendukung operasional kantor yang memadai	Tersedianya anggaran yang memadai untuk mendukung pelaksanaan operasional kantor.	82%	87%	100%
Terpenuhinya kebutuhan seragam dan atribut pegawai	Tersedianya pakaian Seragam KORPRI dan OR.	70%	74%	100%
Terwujudnya tertib administrasi umum dan ke TU an	Tersedianya kebutuhan pegawai untuk melaksanakan administrasi umum dan ke TU an.	64%	70%	100%
Tersusunnya sistem pelaporan kinerja dan keuangan yang berkualitas	Tersusunnya laporan pencapaian Kinerja, laporan keuangan dan laporan akhir tahun.	80%	85%	100%

Tersusunnya renjaprog atau giat yang tepat sasaran dan tepat guna	a. Terlaksananya Kegiatan Musrenbangke	80%	80%	100%
	b. Terlaksananya Kegiatan binwas terkait lakbijak KDH di tk.wil	75%	75%	100%
Terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat	a. Meningkatnya jumlah PAD	74%	78%	100%
	b. Berkurangnya jumlah keluhan atau pengaduan dari masyarakat	70%	69%	100%
Terwujudnya peningkatan kapasitas SDM perangkat Desa	a. Berkurangnya temuan inspektorat pada periksa reguler	75%	80%	100%
	b. Meningkatnya pengetahuan masyarakat dan SDM perangkat desa terhadap peraturan per UU an terbaru	55%	55%	100%
Terwujudnya pemberdayaan masyarakat di berbagai sektor pembangunan	a. Meningkatnya aktivitas orang perempuan	45%	45%	100%
	b. Meningkatnya aktivitas organisasi kepemudaan	45%	45%	100%
	c. Meningkatnya jumlah komunitas masyarakat pedulisampah	45%	45%	100%
	d. Meningkatnya toleransi dan kerukunan beragama di wilayah kecamatan	45%	45%	100%
Terwujudnya UMKM berbasis potensi lokal	a. Meningkatnya keterampilan para pengelola BUMDES	45%	45%	100%
	b. Meningkatnya jumlah UMKM yang di Kecamatan			
	c. Meningkatnya kemampuan UMKM dan terfasilitasi terhadap akses permodalan	60%	60%	100%
	d. Meningkatnya penggunaannya ker lokal utk bekerja di UMKM lokal	65%	65%	100%
		35%	35%	100%

Terwujudnya lingkungan yg aman, tentram dan Tertib	a. Berkurangnya angkakriminalitas/ kejahatan	65%	65%	100%
	b. Berkurangnya kerusakan di Lingkungan	75%	80%	100%
Tersedianya sarpras fisik lingkungan yg memadai	a. Meningkatnya ketersediaan sarpras pengolahan sampah	80%	90%	100%
	b. Meningkatnya kualitas jl kab yg ada di wilayah kec	78%	80%	100%
	c. Meningkatnya kualitas drainase	90%	100%	100%
	d. Tersedianya tugu batas	85%	95%	100%
Tersedianya sarpras fisik lingkungan yang memadai	a. Meningkatnya ketersediaan sarpras pengolahan sampah	80%	90%	100%
	b. Meningkatnya kualitas jl kab yg ada di wilayah kec	78%	80%	100%
	c. Meningkatnya kualitas drainase	90%	100%	100%
	d. Tersedianya tugu batas	85%	95%	100%

Sumber : Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jember tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai di Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember yang ditunjukkan dengan realisasi program secara umum pada tahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun 2021. 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 Tanggul. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah saat ini masih banyak di jumpai beberapa kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini di tandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang di sampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini di buat dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember ?
2. Apakah pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember ?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember?
4. Apakah lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Masalah

1. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
2. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
3. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
4. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi peneliti merupakan penerapan secara ilmiah dari ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat menambah pengalaman sekaligus memperkaya khasanah ilmu pengetahuan guna diharapkan menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.
2. Bagi praktisi yaitu dapat memberikan sumbangan pemikiran yang positif dan konstruktif bagi instansi dalam rangka memberikan dan menyempurnakan kebijakan-kebijakan yang sedang dilakukan maupun akan dilakukan.
3. 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.