

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi lingkungan organisasi biasanya sering mengalami perubahan eksternal dan internal menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang penuh persaingan. Organisasi harus mampu bertahan dalam situasi yang tidak menentu yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang memimpinnya. Setiap organisasi harus mampu mengembangkan dan meningkatkan usahanya dengan menerapkan berbagai metode yang tepat untuk program kinerja karyawan. Menurut Utamajaya & Sriathi (2015) organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang mewakili tonggak perkembangan suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2017), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hamali (2016), juga menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki dorongan, pengetahuan, akal, perasaan, keinginan, kemampuan, daya, keterampilan, dan karya. Sumber daya manusia terdiri dari semua upaya, keterampilan, atau kemampuan individu yang bekerja untuk organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena akan memengaruhi kemajuan organisasi. Beberapa organisasi mungkin menggunakan istilah "sumber daya manusia" dengan kata-kata seperti "staf", "tenaga kerja", "personil", atau "karyawan", makna dasar dari istilah tersebut tetap sama. Oleh karena itu menurut Mathis dan Jackson dalam Wibowo et al., (2020), menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah pembentukan berbagai sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan yang diinginkan. Namun karena sukses tidaknya organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia, maka sumber daya manusia menjadi persoalan utama bagi organisasi. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi, termasuk kinerja, keuntungan, dan kelangsungan hidup.

Mengelola sumber daya manusia sangat penting agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pemantauan. Jika unsur-unsur tersebut hilang, maka tidak jelas kegiatan apa yang dilakukan, dan timbul masalah di dalam organisasi. Ketika masalah tersebut terus berlanjut, karyawan cenderung merasakan pikiran negatif dan cemas. Menurut Çınar et al., (2014), karyawan yang merasa cemas dan tidak nyaman akan secara spontan mempertimbangkan untuk mencari lingkungan yang lebih baik dari organisasinya saat ini. Jika suatu organisasi ingin mempertahankan karyawan maka harus memberikan perhatian terhadap karyawan supaya merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya, terutama dalam lingkungan yang kompetitif. Untuk mencapai tujuan, organisasi harus memberikan perhatian yang baik kepada karyawannya agar karyawan dapat memberikan kinerja pekerjaan yang baik

sehingga apa yang mereka lakukan untuk organisasi sesuai dengan apa yang akan organisasi terima.

Menurut Hasibuan (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor itu sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku mempengaruhi kinerja (Suryani et al., 2020). Kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016:172) merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, menyangkut hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Bagi banyak karyawan selain memberikan kinerja yang baik kepada organisasi adalah untuk memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai apabila dalam pekerjaan dapat menggerakkan budaya organisasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Menurut T. Hani. Handoko (2014), kepuasan kerja adalah keadaan emosional, baik menyenangkan maupun tidak, yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2017:79), mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap tanggung jawabnya, yang menunjukkan timbal balik positif jika karyawannya puas. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, mereka akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka sebaik mungkin agar timbal balik antara mereka dan perusahaan meningkat dan menguntungkan. Selain itu menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya meliputi interaksi dengan rekan bekerja dan atasan, pelaksanaan aturan dan kebijakan perusahaan serta kegiatan pelaksanaan standar kinerja bahkan keadaan kerja yang sering tidak ideal.

Menurut Edison (2016), budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah berlangsung lama dan diterapkan dalam aktivitas kerja untuk mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan. Selain itu juga menurut Robbins dan Judge (2015), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dibuat oleh anggota untuk membedakan organisasi mereka dari organisasi lain. Dalam suatu organisasi, keberhasilan bergantung pada adanya nilai dan simbol yang telah disepakati dan dipatuhi serta nilai-nilai ini berfungsi sebagai pedoman untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut T. H. Handoko (2014), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja yang spesifik, terperinci, dan rutin. Pelatihan menurut Edward (2020), adalah proses meningkatkan kemampuan seseorang untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan bagian dari pendidikan, termasuk proses memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan jangka panjang diperlukan baik untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan. Cahya et al., (2021),

menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses membentuk dan membekali karyawan dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2017), pengembangan adalah upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan merupakan hasil dari pendidikan dan pelatihan, yang berarti bahwa seseorang telah siap untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan sifat kepribadian mereka sendiri (Nugroho 2019). Dalam manajemen sumber daya manusia, pengembangan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas karyawan sehingga mereka dapat semakin mampu memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan dan desa. Dinas dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) mempunyai tugas yaitu, melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan dan desa. Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) yaitu, perumusan kebijakan daerah, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah, pelaksanaan administrasi dinas bidang pemberdayaan dan desa, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsi serta tugas pembantuan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember juga merupakan lembaga gabungan dari BAPEMAS (Badan Pemberdayaan Masyarakat) dan PEMDES (Pemerintah Desa) yang ada dilingkungan pemerintah Kabupaten Jember. Penggabungan dari 2 Instansi tersebut dikarenakan adanya kesamaan dalam menangani permasalahan yang ada di desa. Penggabungan ini bermaksud agar menjadi efisien dalam menjalankan tugas-tugas terkait desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jember yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana tertuang di dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 17 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) adalah upaya untuk memandirikan Masyarakat Desa dan Pemerintahan Desa melalui perwujudan potensi yang dimiliki. Konsep dasar dari pembangunan yang berpusat pada rakyat adalah menempatkan inisiatif dan kreatifitas dari rakyat bersama Pemerintahan Desa sebagai subyek dan sumber daya pembangunan yang utama dan memandang kemakmuran serta kesejahteraan material dan spiritual sebagai tujuan yang akan dicapai oleh proses pembangunan yang berorientasi pada potensi sumber daya manusia di desa, sehingga pembangunan yang berdimensi kerakyatan dapat memberi peran dan kontribusi pada masyarakat desa untuk menjadi subyek bukan sebagai obyek.

Merujuk pada hal ini organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa merupakan sebuah organisasi yang memiliki peranan penting bagi masyarakat dan penting baginya untuk menciptakan lingkungan dan kinerja yang baik sehingga mampu melaksanakan

program pemerintah dengan baik. Sebuah organisasi harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga berdampak baik terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga berlaku pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan dan pemberian pelatihan kepada karyawan terhadap bidang masing-masing sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban karyawan serta memberikan kepuasan kerja pada kinerja yang telah diberikan kepada organisasi.

Menurut Hansly et al., (2024), seorang karyawan yang memiliki kinerja (output kerja atau hasil kerja yang dihasilkan) yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi, setiap pimpinan suatu organisasi tentu memiliki aturan dan tata tertib yang dituangkan dalam bentuk kebijakan (Hermanto & Srimulyani, 2022). Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Kasmir, (2019), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan, fenomena yang terjadi dilapangan yaitu dalam kinerja karyawan terdapat ketidakpuasan ketika karyawan merasa organisasi tidak adil atau tidak sesuai dengan kontribusi kerjanya. Misalnya, ketika fasilitas kerja yang rusak tidak secara langsung diperbaharui atau diperbaiki. contohnya seperti printer dan komputer yg rusak akan tetapi lama pembenahannya. hal tersebut dapat menghambat pekerjaan karyawan. Selain itu juga fasilitas seperti komputer yang masih menggunakan versi lama sehingga ada beberapa fitur yang tidak bisa digunakan. Akibatnya, karyawan menjadi kurang produktif dan kinerja karyawan menurun.

Menurut Handoko (2015), salah satu cara untuk mengukur pengaruh kinerja karyawan juga dengan melihat jumlah absensi karyawan yang terdapat pada tabel 1.1 absensi karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember Pada Tahun 2023

Nama	Jumlah Karyawan	Februari			Maret			April			Mei		
		S	I/DL	T	S	I/DL	T	S	I/DL	T	S	I/DL	T
Sekretariat	16	0	2	2	0	3	2	1	1	4	0	6	4
Bidang 1	7	0	3	1	1	2	2	0	3	2	1	4	4
Bidang 2	8	0	2	1	0	2	3	0	2	2	0	3	6
Bidang 3	8	0	2	1	1	3	2	0	3	3	1	3	3
Bidang 4	7	0	3	2	0	6	2	0	1	2	0	7	5
Total	46	0	12	7	2	16	11	1	10	13	2	23	22

Sumber : Data validasi absensi karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember pada bulan Februari sampai Mei 2023

Nama	Jumlah Karyawan	Juni			Juli			Agustus		
		S	I/DL	T	S	I/DL	T	S	I/DL	T
Sekretariat	16	0	3	2	1	4	5	0	2	4
Bidang 1	7	0	2	4	0	5	3	0	4	2
Bidang 2	8	1	3	4	1	3	5	0	2	3
Bidang 3	8	0	5	5	0	3	2	0	2	4
Bidang 4	7	2	3	3	1	7	5	0	5	4
Total	46	3	16	18	3	22	20	0	15	17

Sumber : Data validasi absensi karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember pada bulan Juni sampai Agustus 2023

Keterangan :

S = Sakit

I/DL = Ijin/Dinas Luar

T = Terlambat

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember terlambat paling banyak pada bulan Mei yaitu sebanyak 22 orang. Hal ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Kenaikan tingkat absensi dapat memengaruhi kurangnya kepuasan kerja, sehingga juga mengakibatkan karyawan terlalu bosan dalam bekerja. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Rosmaini et al., (2019) dimana kinerja karyawan berkorelasi erat dengan kepuasan kerja karyawan, motivasi, komitmen organisasi, dan partisipasi kerja yang tinggi akan muncul dari seseorang yang puas dalam pekerjaannya, yang memberikan peningkatan kinerja dan sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada tingkat produktivitas yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, dan tingkat komitmen organisasi yang rendah. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sekumpulan perasaan yang dimiliki pekerja tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak bagi mereka.

Memperoleh kepuasan kerja adalah salah satu tujuan bekerja bagi banyak orang. Kondisi kepuasan kerja dapat dicapai jika dalam pekerjaan dapat menggerakkan budaya organisasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Namun, jika ada indikasi bahwa ada kepuasan kerja yang rendah, itu menjadi masalah. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi adalah membangun budaya organisasi yang baik sehingga memberikan pengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu organisasi dianggap harus memiliki budaya organisasi yang kuat serta mengikuti batas-batas yang berlaku. Memiliki budaya organisasi yang kuat yang dapat diterapkan oleh semua anggota organisasi dapat memperlancar segala jenis operasi di dalam organisasi (Wardani et al., 2016). Organisasi dengan budaya yang kuat dapat mempengaruhi perilaku dan efisiensi karyawan dimana kinerja karyawan ditentukan oleh budaya yang dianut dalam suatu organisasi. Selain itu, penerapan budaya organisasi juga membentuk karakter karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga mengacu pada hubungan unik antara norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu

menyelesaikan tugas (Kantor et al., 2020). Sedangkan untuk budaya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember ini menerapkan budaya 5 R (*resik, rapi rajin, ringkas, dan ramah*), budaya tersebut wajib dilaksanakan oleh semua karyawan, karena karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember setiap harinya akan lebih banyak berhubungan dengan desa. Adapun budaya lainnya yang diterapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember di mana setiap karyawan pada hari senin akan melaksanakan apel pagi dan *coffee morning*. *Coffee morning* ini diterapkan untuk seluruh karyawan berkumpul dengan para atasan melaksanakan evaluasi, *sharing-sharing* dengan mengobrol santai agar karyawan dapat menceritakan permasalahan-permasalahan disetiap pekerjaan yang dikerjakan dan permasalahan yang dialami para karyawan itu sendiri. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang harus dipahami, ditanamkan dan diamalkan oleh seluruh orang atau kelompok yang terlibat agar dapat membantu organisasi menjadi lebih baik kedepan.

Selain kepuasan kerja, dan budaya organisasi juga dapat mencakup keterlibatan karyawan dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu langkah yang harus di pertimbangkan adalah mengevaluasi kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk memeriksa dan memutuskan apakah karyawan tersebut memerlukan pelatihan dan pengembangan agar dapat bekerja dengan baik dan optimal. Pelatihan dan pengembangan sendiri merupakan upaya terencana yang dilakukan suatu organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan serta menerapkannya di tempat kerja. Oleh karena itu, menurut Sutrisno (2016), pelatihan diartikan sebagai setiap kegiatan yang bertujuan untuk menyediakan, memelihara, meningkatkan dan mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin dan etos kerja dengan tingkat keterampilan dan keahlian tertentu pada suatu kualifikasi atau tingkat profesional.

Menurut Cahya et al., (2021), menjelaskan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Dengan ini, perusahaan perlu memperhatikan program pelatihan dan pengembangan yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka organisasi harus mengelola program pelatihannya secara lebih efisien dan efektif agar dapat mencapai sejumlah manfaat. Hal ini diperlukan karena peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dapat memberikan dampak yang baik dan menjadi keunggulan kompetitif.

Tabel 1.2 Pelatihan Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

Pelatihan	Keterangan	Jumlah
1 kali	Pelatihan Kompetensi Level 2-PPK Tipe C Model Blended Learning	2
3 kali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Webinar ASN Belajar Seri 11 “Hidup Berseri Dengan Lingkungan Lestari: Strategi Pengelolaan Sampah Dan Limbah Untuk Masa Depan Yang Berkelanjutan 2. Webinar ASN Belajar Seri 14 “ASN Perempuan Bangsa Melayani Bangsa” 3. Webinar Badan Pengembangan dan Informasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi “Manajemen Pajak BUM Desa” 	1

Sumber : Data Validasi Pelatihan Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa 3 karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember yang mengikuti pelatihan, diantaranya ada 2 karyawan mendapatkan 1 kali pelatihan yang mana perihal tentang Pelatihan Kompetensi Level 2-PPK Tipe C Model Blended Learning. Hal ini juga terdapat 1 karyawan mendapatkan 3 kali pelatihan yang mana perihal tentang pertama Webinar ASN Belajar Seri 11 “Hidup Berseri Dengan Lingkungan Lestari: Strategi Pengelolaan Sampah Dan Limbah Untuk Masa Depan Yang Berkelanjutan, kedua Webinar ASN Belajar Seri 14 “ASN Perempuan Bangsa Melayani Bangsa”, dan yang ketiga Webinar Badan Pengembangan dan Informasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi “Manajemen Pajak BUM Desa”. Namun kesempatan pelatihan yang sama sebanyak 3 kali tersebut tidak memberikan kesempatan kepada karyawan lainnya.

Salah satu tindakan yang umum dilakukan oleh organisasi adalah pelatihan, karena setiap organisasi berharap pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Menurut Septiyana (2022), pelatihan tidak hanya dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan tetapi juga dapat membantu mereka berkembang berdasarkan kualifikasi yang mereka miliki. Pengembangan karyawan menjadi instrumen utama yang memiliki perencanaan karir guna mencapai tujuannya. Dalam buku Bernadetha (2019), juga mengatakan pengembangan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mempersiapkan karyawan untuk berpindah ke posisi baru ketika terjadi perkembangan, perubahan, atau pertumbuhan dalam suatu organisasi.

Tabel 1.3 Pengembangan Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

Jabatan Lama	Jabatan Baru	Jumlah
Kepala Bidang Sarana Prasarana Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemerintahan Kabupaten Jember	Sekretaris pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemerintahan Kabupaten Jember	1
Sekretaris pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemerintahan Kabupaten Jember	Camat Semboro Pemerintah Kabupaten Jember	
Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemerintah Kabupaten Jember	Kepala Bidang Pemerintahan Desa pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemerintah Kabupaten Jember	1

Sumber : Data Validasi Pengembangan Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat 2 karyawan yang telah diangkat dalam jabatan baru pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember, diantaranya ada 1 karyawan mendapatkan 2 kali pengangkatan jabatan baru yang mana pertama Kepala Bidang Sarana Prasarana Pemberdayaan Masyarakat Desa Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemerintahan Kabupaten Jember menjadi Sekretaris pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemerintah Kabupaten Jember, dan berakhir pengangkatan jabatan baru menjadi Camat Semboro Pemerintah Kabupaten Jember. Hal ini juga terdapat 1 karyawan di mana jabatan sebelumnya Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemerintah Kabupaten Jember menjadi Kepala Bidang Pemerintahan Desa pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemerintah Kabupaten Jember. Hal ini dapat disimpulkan bahwa para karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember yang telah mendapat pengangkatan jabatan baru atau lebih baik dari sebelumnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya

Pelatihan dan pengembangan adalah salah satu tugas manajemen sumber daya manusia, sehingga diperlukan untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan atau pembelajaran. Ini juga memungkinkan karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Keberhasilan suatu program organisasi membutuhkan peran perangkat dan instansi penting lembaga salah satunya adalah peran karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember yang menjadi peran penting dalam proses pembangunan desa. Demi mencapai harapan tersebut organisasi perlu menerapkan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya, menciptakan budaya organisasi yang baik dapat membentuk tim kerja yang baik serta menciptakan kepuasan

kerja untuk karyawan. Dengan program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan. Budaya organisasi yang baik serta kepuasan kerja bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri sekaligus dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut bisa bekerja dengan baik, optimal dan lebih produktif sehingga organisasi bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik.

Menurut beberapa penelitian terdapat berbagai faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ira Puspitadewi S (2016), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Khoirunnisa Setyaningrum (2018), pelatihan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. I Wayan Manggis, Anik Yuesti, dan I Ketut Setia Sapta (2018), mengungkapkan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi. Rifan Prasetyo (2019), menyatakan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Ida Bagus Gede Dhananjaya dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019), menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang adil, menerapkan budaya organisasi secara konsisten, dan meningkatkan kualitas pemimpin untuk menekan tingginya *turnover* karyawan. Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati (2021), menemukan bahwa secara parsial, variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bella Septiyana (2022), menyatakan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir Hansly, Rita Yuanita Toendan, dan Peridawati (2024), menyatakan bahwa etika kerja, budaya organisasi, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam organisasi harus segera diselesaikan agar dapat terus berkembang dan maju. Contohnya dapat memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Menurut Septiyana (2022), pelatihan tidak hanya dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan tetapi juga dapat membantu mereka berkembang berdasarkan kualifikasi yang mereka miliki. Pengembangan karyawan menjadi instrumen utama yang memiliki perencanaan karir guna mencapai tujuannya. Bernadetha (2019), juga mengatakan pengembangan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mempersiapkan karyawan untuk berpindah ke posisi baru ketika terjadi perkembangan, perubahan, atau pertumbuhan dalam suatu organisasi. Permasalahan yang sedang dihadapi karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember adalah kurangnya adanya program pelatihan sehingga karyawan tidak dapat berkembang. Demi

mencapai harapan tersebut organisasi perlu menerapkan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya, menciptakan budaya organisasi yang baik dapat membentuk tim kerja yang baik serta menciptakan kepuasan kerja untuk karyawan. Dalam latar belakang di atas, maka penelitian memutuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember ?
4. Apakah pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember
5. Apakah kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan terhadap Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, organisasi budaya, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi banyak pihak, yaitu :

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan bagi pihak keputusan di instansi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Jember untuk memahami arti pentingnya kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember
Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas Muhammadiyah Jember tentang pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan pada penulis untuk menerapkan ilmu dan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah semasa menjalani pendidikan. Selain itu dapat menambah wawasan pengetahuan khusus dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

