

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan serta tujuan instansi. Tujuan atau target tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia dalam perusahaan biasa disebut dengan “Karyawan atau Pegawai”. Pegawai yang berkualitas akan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan.

Karena pentingnya peran pegawai dalam suatu perusahaan, maka diperlukan perhatian dan pengelolaan yang baik agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang dalam persaingan yang semakin ketat. Beberapa perhatian yang dapat diberikan oleh instansi kepada pegawainya ialah dengan memberikan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja serta budaya organisasi yang memadai.

Kinerja pegawai dapat digambarkan seperti sebuah masalah yang sentral dalam kehidupan suatu instansi atau organisasi yang nantinya akan mampu mencapai tujuan atau tidaknya. Sehingga semuanya tergantung pada sebaik apa kinerja yang dapat diberikan oleh para pegawai terhadap instansi tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, beberapa contohnya seperti pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh instansi tersebut untuk dapat memiliki tenaga kerja yang berpengetahuan (*knowledge*), berketerampilan (*skill*), dan berkemampuan (*ability*) yang dibutuhkan instansi atau organisasi dimasa kini dan di masa mendatang . Menurut Rivai (2009 : 227) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan hal dasar yang diberikan oleh suatu instansi kepada karyawannya dengan tujuan untuk mendorong/menggerakkan timbulnya rasa semangat serta dapat mengubah tingkah laku individu menuju hal yang lebih baik. Peningkatan motivasi kerja yang memadai dapat berupa pemenuhan kebutuhan

baik bersifat eksternal maupun internal. Pemenuhan eksternal ialah berupa kebutuhan primer, pangan, sandang, papan serta lingkungan yang memadai. Sedangkan untuk pemenuhan internal dengan memberikan apresiasi atas hasil dari kinerja yang diberikan berupa kenaikan pangkat jabatan.

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Nitisemito (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan pekerjaan yang dilakukan pun nyaman dan tenang sehingga kinerja yang diberikan akan maksimal dan optimal dalam pencapaiannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi nyaman atau tidaknya lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai, oleh karena itu instansi khususnya pihak manajemen SDM perlu lebih memperhatikan lagi terhadap faktor yang dapat mendukung dan menghambat kinerja kerja pegawai.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan sesama koleganya, serta cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi.

Pemerintahan Kota Depok merupakan bagian dari sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia, yang menganut sistem desentralisasi, tugas pembantuan, dan dekonsentrasi dalam mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan menjalankan otonomi seluas-luasnya. Pemerintahan Kota Depok dipimpin oleh seorang Walikota, yang dipilih secara demokratis berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945, dan dalam penyelenggaraan pemerintahan Kota Depok terdiri atas Pemerintah Kota Depok (Pemkot) dan DPRD Kota Depok.

Gedung Balaikota Depok terdiri dari 9 lantai yang disetiap lantai terdapat 1 atau 2 dinas. Dalam penelitian ini dinas yang dituju terdiri dari BKPSDM

dilantai 8, Dinas Pendidikan dilantai 4 serta Dinas Perdagangan dan Perindustrian dilantai 6. Masing-masing dinas tersebut memiliki tugas dan wewenang yang berbeda-beda sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

BKPSDM bertugas dalam sistem kepegawaian serta pengembangan terhadap pegawai di kantor Walikota Depok, Dinas Pendidikan memiliki tugas dalam mengawasi serta menganalisis berbagai keperluan yang diperlukan dalam dunia pendidikan di Kota Depok, sedangkan untuk Dinas Perdagangan dan Perindustrian bertanggung jawab terhadap berlangsungnya proses perdagangan dan perindustrian yang tercipta di Kota Depok.

Berikut ini data kinerja pegawai dari tahun 2019 sampai dengan 2021 :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja

No	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Nilai SKP	100%	84%	88%	85%
2	Absensi Kehadiran	100%	87%	90%	87%
3	Kerja Sama	100%	85%	87%	85%
4	Tanggung Jawab	100%	84%	85%	85%
Total		100%	85%	87,5%	85,5%

Sumber : Kepegawaian (Data diolah oleh Peneliti)

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai dengan target pertahunnya adalah 100%. Kinerja pegawai yang diperoleh pada tahun 2019 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 85%, kemudian pada tahun 2020 mengalami peningkatan di angka 87,5%. Lalu pada tahun 2021 mengalami penurunan di angka 85,5%. Setiap tahunnya kinerja pegawai mengalami fluktuatif, yang artinya rata-rata kinerja pegawai mengalami peningkatan dan penurunan. Selain itu juga terlihat kinerja pegawai tidak pernah mencapai target 100%.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2018 : 80) pelatihan ialah bagian dari proses suatu pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan khusus seseorang.

Menurut Suwanto (2020 : 161) motivasi kerja ialah seperangkat kekuatan baik berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong

berperilaku kerja sesuai dengan format, intensitas, arah dan jangka waktu tertentu. Sedangkan Pandji Anoraga (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial.

Ahyari (2005 : 167) menjelaskan lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat ialah lingkungan dengan kondisi fisik yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktifitas kerja pegawai. Sementara Amnuai (2006 : 55) mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar serta keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi masalah eksternal dan internal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diapparkan, maka peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM, Dinas Pendidikan, Dinas Perdagangan dan Perindustria Pemerintah Kota Depok”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM, Dinas Pendidikan, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Pemerintah Kota Depok?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM, Dinas Pendidikan, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Pemerintah Kota Depok ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM, Dinas Pendidikan, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Pemerintah Kota Depok ?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM, Dinas Pendidikan, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Pemerintah Kota Depok ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai BKPSDM, Dinas Pendidikan, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Pemerintah Kota Depok
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM, Dinas Pendidikan, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Pemerintah Kota Depok
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM, Dinas Pendidikan, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Pemerintah Kota Depok
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM, Dinas Pendidikan, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Pemerintah Kota Depok

D. Manfaat Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan ataupun pihak yang lain. Adapun manfaat dari kegiatan penelitian ini antara lain :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pegawai BKPSDM, Dinas Perdagangan dan Perindustrian, dan Kantor Walikota Depok sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi perbandingan untuk penelitian selanjutnya berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

