

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur dari uang yang dimilikinya, namun ada hal lain yang lebih penting yaitu sumber daya manusia (SDM) perusahaan tersebut. Di era globalisasi sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting karena kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan, maka akan semakin kompetitif perusahaan lain.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting perusahaan, yang harus dihargai dan dipelihara perusahaan semaksimal mungkin. Meskipun saat ini kita berada di era teknologi dimana aktivitas manusia telah digantikan oleh mesin, namun faktor sumber daya manusia tetap menjadi faktor terpenting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan, secanggih apapun peralatan yang diproduksi perusahaan, tidak ada artinya jika tidak ada yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan setiap perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memungkinkan perusahaan mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan yang baik akan membantu perusahaan mencapai visi dan tujuannya. Oleh karena itu, dengan didukung sarana, prasarana dan sumber daya yang memadai sekalipun, suatu perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang optimal tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan efisien.

Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi merupakan aset utama organisasi dan berperan penting sebagai sumber produktivitas, inovasi dan kreativitas dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi tidak dapat berfungsi tanpa orang sebagai kekuatan pendorong. Sofyandi (2008) menyatakan bahwa tantangan organisasi yang sangat kompetitif dan berkembang juga memaksa organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya karena dampak yang kuat dari sumber

daya manusia yang dimiliki organisasi, maka semakin baik perkembangan organisasi tersebut.

Angka tenaga kerja menempati posisi penting dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup atau pertumbuhannya. Pertahanan semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Setiap organisasi selalu efektif dalam mencapai tujuan organisasi ketika melakukan perencanaan tujuan. Salah satunya adalah peningkatan kinerja karyawan, Nyimas Nadiah (2021:2). Soal kinerja tentunya tidak terlepas dari pendekatan hasil dan efisiensi, disini mengacu pada kinerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan sangat erat kaitannya dengan profesionalitas karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Hetami (2008) menyatakan bahwa jika suatu organisasi atau perusahaan ingin bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, biasanya perlu memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan sebagai tulang punggung untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Kinerja badan pendapatan daerah mengalami penurunan yang signifikan dalam beberapa waktu terakhir, seperti dapat dilihat dari tabel persentase kinerja institusi tiga tahun terakhir yaitu tahun 2019-2021 seperti tabel dibawah ini.

**Table 1.1 Persentase Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta Tahun 2019 - 2021**

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	100%	90%	85%	92%
2	Integritas	100%	85%	80%	93%
3	Komitmen	100%	85%	82%	92%
4	Disiplin	100%	85%	85%	92%
5	Kerjasama	100%	90%	85%	92%
6	Kepemimpinan	100%	90%	90%	93%
	Rata-rata	100%	87,5%	84,5%	92,33%

Sumber : Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta

Terlihat dari tiga tahun terakhir dapat dilihat bahwa capaian kinerja tertinggi diperoleh tahun 2021 yaitu sebesar 92,33% dari target, sedangkan tahun sebelumnya mengalami fluktuasi penurunan yang tajam. Kondisi ini tentunya akan memberikan dampak negatif bagi pemerintah kota Jakarta dalam mencapai misi tiga tahunan. Salah satu fenomena yang terjadi sebagai penyebab dari menurunnya kinerja institusi Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta yaitu kinerja pegawai. Kondisi pegawai yang dimiliki menjadi kendala hal ini dimulai dari rendahnya sosialisasi tentang diadakannya pelatihan, penerapan disiplin hingga kurangnya gairah dalam berkerja yang mendorong pencapaian tinggi rendahnya capaian kinerja dari tiap individu pegawai.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu, atau dengan kata lain kinerja individu akan mendorong atau menyukseskan kinerja organisasi. Dessler (2006) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Tujuan organisasi akan tercapai melalui kinerja karyawan yang positif, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan ketika kinerja karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009). Kinerja akan dinilai baik apabila setiap pegawai mampu menyelesaikan segala tugas organisasi seefektif dan seefisien mungkin, sehingga dapat memecahkan masalah yang timbul dalam organisasi.

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dan diharapkan perusahaan atau organisasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain melalui pelatihan, disiplin kerja yang ketat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Pegawai yang berkinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar dalam mencapai keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menyusun program yang terstruktur mengenai pengembangan kinerja karyawannya

sehingga dapat membedakan diri dari persaingan (Puspitasari *et al*, 2021). Noe *et al* (2006:330) Penilaian kinerja pada dasarnya adalah suatu proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang prestasi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Sinambela (2012), kinerja pegawai sangat penting karena melalui kinerja tersebut dapat diketahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah dikarenakan ketidaksesuaian antara tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai, perubahan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi dalam dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa salah satu faktor penyebab turunnya kapasitas pegawai adalah lembaga atau organisasi kurang memperhatikan pemberian program pelatihan yang tepat bagi pegawainya.

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Hal ini juga akan memudahkan karyawan untuk memperoleh lebih banyak pengetahuan selain pelatihan yang diperoleh akan menyebabkan perubahan lain bagi rekan kerja lainnya (Jagero *et al*, 2012).

Pelatihan diberikan agar para karyawan dapat menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan pengembangan dan pertumbuhan yang ditandai dengan makin bertambahnya jumlah, bentuk organisasi, dan persaingan global, upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan untuk memperluas keterlibatan mereka dan mengambil tanggung jawabnya yang lebih besar.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila terjadi proses transformasi bagi peserta pelatihan dan pengembangan. Dapat dikatakan bahwa proses transformasi akan berjalan lancar apabila setidaknya terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin dari sikap,

kedisiplinan, dan etika kerja karyawan. Oleh karena itu, pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan kinerja yang memuaskan dalam suatu organisasi atau lembaga.

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hetami (2008) mengemukakan bahwa kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan-peraturan yang wajib dilaksanakan oleh setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan kemauan seseorang berdasarkan hati nurani untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala keberhasilan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan untuk kepatuhan secara sukarela dan kepatuhan terhadap semua peraturan yang berlaku oleh semua karyawan perusahaan tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik menghasilkan kesadaran pegawai yang tinggi akan kepatuhan terhadap segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugasnya masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai (Sastrohardiwiryo, 2002).

Disiplin seorang karyawan tidak hanya dengan kehadiran, tetapi juga dengan sikap karyawan terhadap melaksanakan pekerjaannya. Sikap kedisiplinan yang baik dalam bekerja didukung etos kerja yang tinggi di kalangan pegawai, akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Karyawan yang mempunyai disiplin dan kinerja yang baik tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha untuk memenuhi tenggat waktu, bahkan tanpa pengawasan langsung dari atasan. Rivai *et al* (2013) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran, serta kesediaan seseorang untuk mengikuti semua aturan dan standar sosial yang berlaku di perusahaan.

Selain pelatihan dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti tempat kerja dan cara

pegawai diperlakukan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini disebabkan dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan, yang membuat karyawan lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Nitisemito (1982), lingkungan kerja mengacu pada hal-hal di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, musik, dan lain-lain.

Lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, kebersihan, dan kenyamanan dalam bekerja serta fasilitas yang memadai. Sehingga membuat pegawai merasa aman, tenang dan bahagia saat melakukan tugas yang dibebankan.

Suprayitno *et al* (2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan berdampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini dikarekan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga mengakibatkan kurangnya semangat, energi dan refleksi terhadap tugas-tugasnya. Dalam penelitian ini lebih berfokus pada variabel lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan karyawan dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja (Taiwon, 2010).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta”.

## **B. Perumusan Masalah**

Seperti yang sudah diungkapkan dalam latar belakang masalah, penelitian ini berencana meneliti pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap



kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap pegawai Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta.

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

1. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Bagi pihak Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan

Pelatihan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

