

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah yang sering dihadapi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu yang dikembangkan oleh instansi untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan organisasi yang mendukung instansi untuk lebih berkembang untuk mencapai tujuan.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan dibandingkan faktor yang lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan untuk mencapai tujuan, maka organisasi harus bisa meningkatkan kualitas atau mutu sumber daya manusia. Oleh sebab itu, karyawan perlu suatu dorongan atau motivasi untuk berkerja lebih baik sehingga tercapainya kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian suatu organisasi, maka memerlukan adanya suatu manajemen untuk mengolah sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan untuk dapat melaksanakan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkatan yang diharapkan suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan, dan dapat membandingkan (*benchmarks*) tujuan atau target yang ingin tercapai. Hasil pekerjaan adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam pekerjaannya sesuai persyaratan atau standar kinerja, Bangun (2012).

Kinerja yang dicapai karyawan adalah suatu hal yang penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang sangat tinggi terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Menurut Flippo dalam Mangkunegara (2017), menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksanaan dan pengembangan untuk tingkat pemimpin. Menurut Amstrong dalam Sudaryo dkk (2009) Pelatihan adalah pengembangan sistematis tentang pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang diperoleh oleh seseorang individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan secara memadai. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki setiap performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya, Gomes dalam Mamangkey (2015).

Selain faktor pelatihan juga ada faktor lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para perkerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Nitisemito dalam Santika (2019).

Selain faktor lingkungan kerja juga ada faktor motivasi. Motivasi merupakan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, Sukanto dalam Ayu (2019).

Tercapaiannya kinerja yang efektif merupakan perhatian utama dari reformasi sektor publik. Oleh karena itu, diperlukan penerapan sistem kerja yang tepat dan jelas. Pemerintahan sebagai organisasi sektor public yang memegang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memiliki target kinerja yang telah ditetapkan.

### **Tabel 1.1**

#### **Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019**

Bulan	Target	Realisasi	Presentase (%)
Januari	100	86.7	86.70
Februari	100	88.2	88.20
Maret	100	88.3	88.30
April	100	88.1	88.10
Mei	100	89.1	89.10
Juni	100	87.9	87.90
Juli	100	87.6	87.60
Agustus	100	87.6	87.60
September	100	87.9	87.90
Oktober	100	86.7	86.70
November	100	86.8	86.80
Desember	100	86.9	86.90
Rata-rata/ Bulan	100	87.65	87.65

**Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah**

Berdasarkan tabel di atas tabel 1.1 hasil pencapaian kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2019 realisasi yang di dapatkan belum mencapai target yang berikan oleh pemimpin. Di karenakan kurangnya trampil tenaga kerja di instansi tersebut. Oleh sebab itu, agar target yang diharapkan bisa tercapai perlu diadakan pelatihan kerja untuk pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga bisa menghasilkan tenaga kerja yang lebih profesional.

Tidak lah cukup dengan memiliki tenaga kerja yang profesional untuk mencapai target yang di inginkan tanpa kita menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Hal ini perlu adanya pembinaan terhadap pegawai agar memiliki rasa saling menghormati satu sama lain, dan bekerja sama dalam menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan demi

kebaikan bersama. Semuanya itu bisa berjalan dengan lancar apabila seorang pemimpin memberi apresiasi setiap pegawai yang berprestasi dengan memberikan penghargaan maupun insentif guna memotivasi kinerja pegawai, dan juga memberi sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan. Sehingga akan terjadi keseimbangan dalam pekerjaan. Hal ini dapat menciptakan kedisiplinan dalam bekerja. Dan yang tak kalah penting, adanya ruang konsultasi guna mengetahui permasalahan-permasalahan seluruh pegawai khususnya golongan bawah sehingga dapat mengatahntasi dengan dini segala masalah yang tidak diinginkan.

Selain permasalahan yang telah diuraikan di atas terdapat penelitian yang menunjukkan *research gap*. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Mamangkey dkk (2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilaksanakan Hokgy (2019) menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Susanto (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilaksanakan Suhardi (2019) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Dianantari (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilaksanakan Archie Surya Wiryang dkk (2019) menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dalam penelitian terdahulu yang sudah diuraikan pada latar belakang di atas, menunjukkan hasil yang berbeda dalam penelitian, yaitu Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, setelah

melihat hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.”** (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah).

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dihadapi peneliti, bisa ditarik kesimpulan bahwa tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah guna meningkatkan kinerja pegawai lewat pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi.

2. Bagi akaedemik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan pengetahuan tentang pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

### 3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan wawasan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang bisa diterapkan dalam dunia kerja.