

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada setiap organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya paling vital yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada Sumber Daya Manusia yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya, terutama instansi yang bergerak di bidang pemerintahan karena organisasi dalam instansi pemerintahan sangat mengandalkan kualitas pelayanan yang tercermin dari keterampilan pegawai dalam melakukan tugasnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah Instansi Pemerintah, karena SDM merupakan suatu elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan Instansi Pemerintah karena berhasil tidaknya suatu instansi akan ditentukan oleh faktor kemampuan pegawainya dalam mencapai tujuannya.

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi Instansi Pemerintah untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. Kinerja pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan kemajuan dan kesuksesan pencapaian tujuan instansi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pegawai dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2017: 7). Menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kasmir (2019: 189) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yakni, kemampuan dan keahlian, pelatihan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Lemahnya faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawai di suatu instansi secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja di instansi pemerintah harus terpenuhi agar para pegawai bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik saat melakukan pekerjaannya. . Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan kinerja para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Menurut Budiasa (2021:44) lingkungan kerja yang baik akan mendorong individu atau kelompok untuk kerja yang lebih baik dan mampu bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam bekerja, kerja sama dan kedisiplinan dalam kewajiban dengan integritas dan kepercayaan penuh.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh pelatihan yang mana pelatihan bertujuan untuk mendongkrak kinerja pegawai agar menjadi lebih baik (Kasmir, 2016:198). Sedangkan menurut Supardi & Yusman (2021) pelatihan sendiri merupakan sarana dan upaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang sebelumnya kurang baik, meminimalisir *human error* yang diakibatkan kurangnya pengetahuan, pendidikan dan kurangnya kepercayaan diri dari para pegawai. Pelatihan juga merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena organisasi atau perusahaan telah berupaya untuk memenuhi salah satu bentuk kebutuhan pegawai yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Pelatihan sering menjadi kendala dalam bekerja yaitu pegawai sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya, hasil kerja pegawai tidak memenuhi standar kerja dalam suatu instansi atau organisasi. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja pegawai sehingga sering terhambat saat mengerjakan tugas atau pekerjaannya.

Dinas Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Kecamatan Pengandonan merupakan dinas pemerintah yang bertugas membantu menyelenggarakan urusan pemerintah umum, mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati. Dalam pelaksanaan tugas para pegawai Kantor Camat Pengandonan Kabupaten Ogan Komering Ulu sangat membutuhkan lingkungan kerja dan pelatihan yang layak dan memadai guna menunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti temukan di Kantor Camat Pengandonan Kecamatan Pengandonan Kabupaten OKU tentang fenomena kinerja, terkait indikator ketepatan waktu dan efektivitas, dimana hasil kerja pegawai tidak berjalan efektif sesuai target dan sasaran dikarenakan masih minimnya pemahaman tentang pengoperasian sumber daya instansi berupa mesin pencetak *e-ktip*, sehingga mesin pencetak tersebut kurang dalam hal perawatan sehingga sering mengalami kerusakan. Akibatnya kinerja pegawai terganggu dan tidak dapat maksimal dalam pelayanan pencetakan *e-ktip*, dan pada akhirnya dialihkan ke kantor camat lain.

Fenomena dalam lingkungan kerja dapat dilihat dari indikator suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja pegawai Kantor Camat Pengandonan yang masih belum diterapkannya budaya 3S seperti (senyum, salam, sapa) disaat pegawai ketika masuk kantor langsung masuk ruangan tanpa penerapan 3S dan begitupun sebaliknya saat pegawai ingin pulang sehingga hal ini mengakibatkan kurangnya sikap saling menghargai satu sama lain yang akan berdampak pada hubungan dengan rekan kerja.

Adapun fenomena tentang pelatihan dapat diidentifikasi berdasarkan beberapa indikator, diantaranya menyangkut kualitas SDM, di Kantor Camat Pengandonan masih ditemukan para pegawai melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tidak memenuhi standar kerja yang diharapkan, misalnya pegawai masih ada yang belum memahami operasi komputer perkantoran *microsoft office* dan salah dalam mencetak hasil kerja melalui printer. Kemudian dari indikator sarana pelatihan, dimana masih ada kekurangan dari sisi fasilitas seperti

proyektor dan komputer yang masih belum mencukupi sehingga peserta pelatihan merasa kurang puas dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan.

Beberapa permasalahan tersebut diharapkan menjadi perhatian lebih dari atasannya agar kinerja pegawai menjadi lebih baik dan pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai” pada Kantor Camat Pengandonan baik secara parsial maupun simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Maka Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pengandonan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Pengandonan Kabupaten Ogan Komering Ulu bagi Universitas Baturaja.

Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi untuk peneliti selanjutnya dan menambah bahan di perpustakaan Universitas Baturaja sehingga menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

b. Manfaat Praktis

Bagi instansi pemerintah dapat dijadikan bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi instansi Kantor Camat Pengandonan Kabupaten OKU dalam melakukan keputusan dan pemberian motivasi guna untuk meningkatkan kinerja Pegawai yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan produktifitas mereka sehingga juga meningkatkan produktifitas instansi dalam pencapaian target instansi.