

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue*, dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya. Selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. SDM juga harus senantiasa meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita, 2012:5-8). Agar dapat bersaing dalam bisnis, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. SDM sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku pesertanya serta fungsinya sangat mendukung keberhasilan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan SDM yang mampu menunjang tercapainya organisasi yang baik.

Pemerintah merupakan salah satu sektor publik dalam organisasi yang memiliki dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung bergabung untuk mencapai tujuan organisasi. SDM dalam organisasi pemerintah sering disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS dituntut agar mengeluarkan tenaga, pikiran, bakat, dan kreativitasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut penelitian Munawaroh (2012) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja juga mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) adalah sebuah unit organisasi yang merupakan hasil perubahan dari BPKD (Badan Pengelola Keuangan Daerah). Tugas dari DPPKAD adalah melaksanakan fungsi administrasi untuk internal yang dulunya dilaksanakan oleh tata usaha. Selain itu, DPPKAD juga memiliki fungsi sebagai konsolidator dalam Bidang Pendapatan, Bendahara Umum Daerah, Anggaran, Aset, dan Akuntansi termasuk dalam pengelolaan gaji PNS. DPPKAD juga masih memiliki fungsi khusus lain dengan resiko pekerjaan serta beban yang lebih berat yaitu pengelolaan dana hibah dan dana bantuan keuangan.

Pelatihan yang dibahas dalam penelitian ini adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Sukoharjo. Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki perfomansi pekerja pada suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2003:197).

Untuk menyempurnakan hasil akhir pelatihan harus diingat bahwa selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di hadapan peserta pelatihan. Jadi peserta pelatihan akan bersungguh sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini seperti yang dijelaskan Mangkunegara (2006:51) yaitu segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang mejadi peserta

5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan (Mangkunegara, 2006:51).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan nyaman (Sedarmayanti, 2003:12).

Dalam penelitian Ana (2012), salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Pentingnya motivasi kerja bagi perusahaan yaitu sebagai faktor pendorong kinerja karyawan. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, secara otomatis ada peningkatan *individual capacity, organizational competitive, employee engagement*, dan peningkatan kinerja (Wijanarko, 2012:3). Menurut penelitian Raymond (2010), kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang dimaksud adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “PENGARUH PELATIHAN,

LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada DPPKAD Kabupaten Sukoharjo).”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

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

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Apabila seorang peneliti telah selesai melakukan penelitian dan memperoleh hasil, maka diharapkan dapat menyumbangkan hasil penelitian tersebut kepada masyarakat atau khususnya kepada bidang yang diteliti. Melalui kegiatan penelitian ini diharapkan dapat mencapai beberapa manfaat, yaitu:

1. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi SKPD DPPKAD yang diteliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi akademisi, penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, penulis membaginya ke dalam lima bab berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mendeskripsikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran variabel, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan aset daerah Kabupaten Sukoharjo serta

membahas hasil pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta membandingkan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.