

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja, faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya antara lain adalah : Kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja (Sutrisno, 2011:151). Berdasarkan observasi yang peneliti lihat dari faktor kinerja diatas, terdapat salah satunya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik yaitu masalah pelatihan yg masih rendah dan disiplin kerja disana yang masih rendah serta kondisi lingkungan kerja dalam penataan ruangan yang masih kurang rapi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yona Arina (2015), nilai t hitung (3,055) > t tabel (2,064) pada level of significant 0,05. Disiplin kerja berpengaruh signifikan hitung (2,298) > t table (2,064) pada level of significant 0,05. Lingkungan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang karena nilai F hitung (45,465) > F table (3,42) pada level of significant 0,05. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya (2015), hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi

13 menunjukkan bahwa : (1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan Ismanieboe (2014), analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 13 menunjukkan bahwa : (1). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Marlia (2007;72) Pelaksanaan pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap atau perilaku kerja karyawan, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan adanya perubahan pada peserta yaitu dari kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari perilaku negatif menjadi perilaku positif dan sebagainya.

Sofyandi (2008;113) menjelaskan pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Rivai dan Sagala, 2013;211).

Menurut Undang - Undang No.5 tahun 2014 tentang Aperatur Sipil Negara (UUD ASN) mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui

pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aperatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui 12% dari jumlah Pegawai dinas memiliki Hak untuk diberikan pelatihan. Namun disini peneliti melihat kurangnya pemanfaatan pelatihan terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.

Tabel 1.1
Data Pelatihan Pegawai 2015 - 2016
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.

Data Pelatihan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik Tahun 2015 – 2016		
Tahun	Pelatihan Menurut UU ASN	Realisasi Pelatihan yang ada
2015	12 % x jumlah pegawai dinas $12\% \times 30 = 4$ Sehingga idealnya adalah 4 orang pertahun	4 orang
2016	12 % x jumlah pegawai dinas $12\% \times 30 = 4$ Sehingga idealnya adalah 4 orang pertahun	3 orang

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kab.Gresik

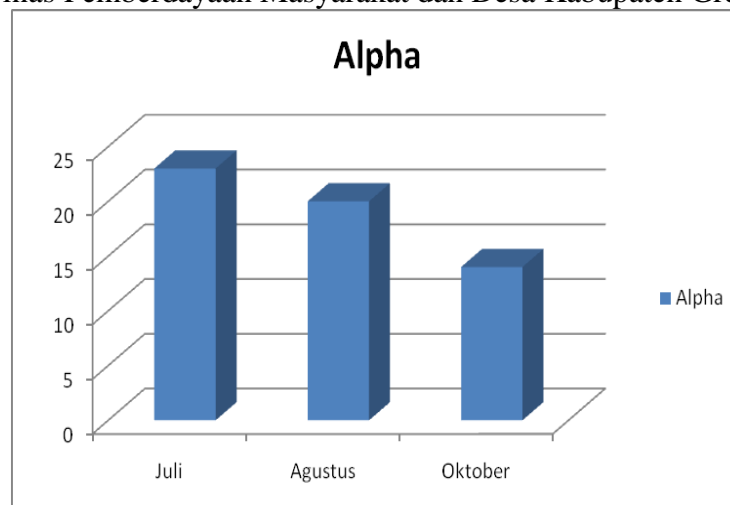
Dari data Pelatihan Pegawai diatas diketahui 4 orang pertahun seharusnya diikut sertakan pelatihan namun realisasi yang ada selama 2016 sebanyak 3 pegawai saja yang mengikuti pelatihan akan tetapi hal ini tidak sesuai dengan UU ASN.

Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa disiplin yang semakin baik mencerminkan semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin

adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2005;476).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik telah menerapkan disiplin secara ketat dapat dilihat dalam penggunaan sistem komputerisasi absensi dengan menggunakan sistem *finger scan*. Sistem *finger scan* sebagai fasilitas untuk mengelola, memantau serta menghasilkan laporan - laporan cuti dan absensi yang dapat digunakan, untuk melihat perilaku absensi pegawai serta melihat kinerja pegawai. Komputerisasi sistem rekap absen berlangsung pada bagian absensi. Bagian absensi bertugas untuk mencatat atau menginput jumlah pegawai yang tidak masuk serta jumlah pegawai yang nantinya akan dimasukkan kedalam daftar nama pegawai untuk diproses dan dimasukkan kedalam database Instansi. Berikut ini adalah gambar 1.2, yang menggambarkan tentang tingkat kedisiplinan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.

Gambar 1.2
Tingkat kedisiplinan bulan Juli - September 2016
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik



Sumber :Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik

Berdasarkan data pada gambar 1.2 menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran pegawai selama tiga bulan periode Juli - September tahun 2016. Tingkat ketidakhadiran (alpha) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa tingkat alpa tertinggi ada pada bulan Juli sebanyak 23 pegawai sedangkan terjadi penurunan pada bulan Agustus sebanyak 20 pegawai dan mengalami penurunan kembali sebanyak 14 pegawai. hasil wawancara disiplin kerja pada salah satu pegawai negeri sipil bagian sekretariat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik secara keseluruhan belum optimal. Berdasarkan pengamatan dilapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan.

Selain pelatihan dan disiplin, Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009;21). Peneliti melihat ada suatu kendala dari lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik yang menggambarkan Sarana dan Prasarana disana mengalami kondisi yang kurang, berikut ini adalah Tabel 1.2 yang menggambarkan tentang Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik
Tahun 2016

No.	Sarana & Prasarana yang Digunakan	Jumlah	Kondisi
1.	Alat Kantor	17	Kurang Baik = 1 Unit Rusak Berat = 2 Unit
2.	Meja dan Kursi (Kerja/Rapat Pejabat)	56	Rusak = -
3.	Komputer	72	Rusak Berat= 2Unit
4.	Kendaraan Angkutan Darat Bermotor	9	Kurang Baik = 3 Unit
5.	Alat Rumah Tangga	18	Rusak = -
6.	AC	12	Rusak Berat = 2 unit
7.	Alat Studio & Komunikasi	6	Rusak = -
8.	Gedung & Bangunan	1	Rusak = -

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik

Berdasarkan pada Tabel 1.3 menunjukkan hasil data rekapitulasi Sarana dan Prasarana di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik yang mengalami kondisi yang baik karena hanya sebagian kecil dari sarana dan prasarana yang rusak.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?
4. Apakah Pelatihan, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama, serta sumbangan pemikiran dan informasi khususnya bagi mahasiswa yang mendalami bidang manajemen sumber daya manusia dan bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik, sebagai bahan bacaan dan pembelajaran bagi mahasiswa lainnya.

3. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik dalam memberikan Pelatihan, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.