

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas dan fungsi untuk mengelola unsur kemanusiaan secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Hamali, 2016).

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektifitas sebuah perusahaan. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu organisasi. Begitu pula halnya pada Kantor Camat STM Hilir Kabupaten Deli Serdang yang memiliki visi dan misi yaitu Terwujudnya Pelayanan Terpadu Yang Prima Kecamatan STM Hilir. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti

modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Lingkungan kerja seperti kantor kecamatan merupakan bagian penting dalam administrasi pemerintahan setempat yang memiliki peran sentral dalam menyediakan pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk memastikan bahwa pelayanan tersebut dapat berkualitas dan efisien, kinerja pegawai di kantor kecamatan menjadi faktor kunci utama. Namun, kinerja pegawai biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari lingkungan kerja juga pelatihan yang mereka terima.

Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang merupakan wilayah administratif di bawah kabupaten. Kecamatan terdiri dari desa-desa atau kelurahan-kelurahan yang dipimpin oleh seorang camat yang mempunyai wilayah tertentu. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat tujuan utama dari Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.

Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan. Di dalam pengelolaan SDM, apabila dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, motivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mampu mempunyai pegawai-pegawai dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Organisasi pemerintahan memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberi pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dapat terlaksana secara efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi dan

profesional. Selain itu, keberhasilan kegiatan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berkaitan dengan praktik manajemen, struktur manajemen, struktur organisasi dan uraian tugas, serta lingkungan fisik kerja yang aman, keselamatan dan kenyamanan serta aspek lainnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja pada suatu instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai rencana.

Lingkungan kerja mengacu pada tempat atau lokasi dimana karyawan menjalankan fungsi atau pekerjaannya masing-masing. Hal ini mencakup penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, yang salah satunya meliputi ruangan yang nyaman dan perabotan lengkap, ventilasi yang baik, keselamatan kerja, jam kerja yang sesuai, dan kondisi lain yang dapat mendorong pelaksanaan tugas dengan baik. Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memberikan kontribusi terhadap fungsinya organisasi, karena kondisi dan keadaan dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Kondisi lingkungan kerja sama dengan kondisi yang mendukung proses kerja, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif erat kaitannya dengan kinerja pegawai, khusus efektivitas pelaksanaan kegiatan organisasi. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika seorang karyawan menikmati lingkungan kerja dimana ia bekerja maka ia akan betah berada di tempat kerjanya dengan melakukan aktivitas sedemikian rupa sehingga waktu kerjanya termanfaatkan. Efisiensi dan efektivitas kerja ditingkatkan dengan penuh optimisme. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi tata kelola ruangan dan sistem penerapan manajemen yang kurang baik akan berpengaruh buruk yang terlihat pada menurunnya kinerja pegawai dalam organisasi yang bersangkutan.

Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai memerlukan peran serta seluruh pegawai untuk mendukung pemerintahan sebagai agen perubahan yang tidak hanya mengandalkan kemampuannya saja, karena kemampuan yang tidak didukung oleh kemauan tidak akan membawa kemajuan. Kesiapan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah konteks di mana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja yang baik, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik, dapat memberikan kondisi yang mendukung untuk produktivitas pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang mendukung atau tidak memadai dapat menghambat kinerja mereka. Faktor-faktor seperti pencahayaan ventilasi, hubungan antara pegawai, dan budaya organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan pegawai juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Program pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dapat meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan mereka. Dengan demikian, pelatihan yang efektif dapat membantu pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik, mengikuti perkembangan terbaru dalam bidangnya, dan kontribusi pada efisiensi organisasi.

Namun, penting untuk di ingat bahwa pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai bisa sangat kompleks dan bervariasi antara individu. Oleh karena itu, penelitian yang lebih mendalam diperlukan untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan, kita dapat mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan pelayanan publik, dan mengoptimalkan sumber daya organisasi.

Ada beberapa unsur yang mendukung kinerja pegawai misalnya: pertama, adanya etos kerja, yang merupakan sikap hidup yang bersedia kerja keras, demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong diri sendiri, berpola hidup sederhana, mampu untuk melakukan pengendalian diri terhadap ketentuan

atau peraturan yang merupakan hasil kesepakatan bersama juga disiplin terhadap tugas dan tanggungjawabnya sebagai manusia. Ketiga, motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik, bekerja keras, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Faktor-faktor tersebut di atas lebih bersifat internal individual, artinya lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari diri para pekerja itu sendiri. Pendidikan pelatihan dimaksudkan untuk memberikan tambahan bekal keterampilan serta pengetahuan pegawai, agar dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut di harapkan pegawai memiliki kemauan dan kemampuan yang lebih dalam bekerja sehari-hari, sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat. Kinerja mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu, sumberdaya manusia, keterampilan, barang modal. teknologi, manajemen, informasi dan sumber lain. Itulah alasan mengapa penelitian ini menjadi sangat penting dan relevan untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, beberapa masalah yang di identifikasi adalah sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung

Pegawai di kantor kecamatan mungkin menghadapi lingkungan kerja yang tidak nyaman, kotor, atau kurang terorganisir. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi, meningkatkan stres, dan menurunkan motivasi pegawai.

2. Kekurangan Pelatihan dan Pengembangan

Pegawai mungkin tidak mendapatkan pelatihan yang memadai untuk menjalankan tugas tugas mereka. Kurangnya pelatihan dapat menghambat

kemampuan mereka untuk berkinerja dengan baik dan juga dapat membuat mereka merasa tidak percaya diri.

3. Ketidakjelasan Peran dan Tanggung Jawab

Ketidakjelasan dalam tugas, tanggung jawab, dan harapan yang diharapkan dari pegawai dapat mengakibatkan kebingungan dan konflik dalam tim. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

4. Kurangnya Penghargaan dan Pengakuan

Pegawai yang bekerja keras mungkin merasa kurang dihargai atau tidak mendapatkan pengakuan yang layak atas kontribusi mereka. Ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan semangat kerja.

5. Kurangnya Kesempatan Pengembangan Karier

Tanpa akses ke pelatihan dan peluang pengembangan karier, pegawai mungkin merasa terjebak dalam posisi yang tidak memungkinkan mereka untuk berkembang. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya dorongan untuk berkinerja dengan baik.

6. Keterbatasan Sumber Daya dan Infrastruktur

Keterbatasan infrastruktur atau sumber daya di kantor kecamatan, seperti perangkat kerja yang ketinggalan zaman atau kurangnya akses ke teknologi modern, dapat menghambat efisiensi dan produktivitas pegawai.

7. Kurangnya Sistem Pengukuran Kinerja

Tanpa sistem pengukuran kinerja yang jelas dan objektif, sulit bagi pegawai untuk mengetahui sejauh mana mereka telah mencapai target kerja mereka, sulit bagi pegawai untuk mengetahui sejauh mana mereka telah mencapai target kerja mereka. Ini dapat mengurangi akuntabilitas dan motivasi.

8. Setres dan Ketegangan dalam Lingkungan Kerja

Beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu yang ketat, atau hubungan yang buruk antar pegawai dapat menciptakan tingkat setres yang tinggi di kantor kecamatan. Ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan kinerja pegawai.

9. Tidak Adanya Dukungan Manajemen

Tidak adanya dukungan dari manajemen dalam memperbaiki lingkungan kerja dan menyediakan pelatihan yang memadai dapat menghambat upaya pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

1.3 Batasan Masalah

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.
3. Pengaruh Lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pelatihan dan kinerja pegawai di kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.
3. Apakah lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan memiliki berbagai manfaat, baik bagi instansi pemerintah setempat, pegawai, maupun masyarakat. Berikut adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas wawasan dan pola pikir dalam menganalisis kualitas pelayanan pegawai pada lembaga pemerintahan.

b. Bagi Instansi

Memberikan masukan bagi kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang dalam mengelola pemerintahan yang baik kepada pegawai dan masyarakat.

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

