

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Suatu instansi dalam setiap menjalankan tugasnya tentu bertatapans langsung dengan manusia. Sebagai sumber daya yang dinamis dan mempunyai kemahiran untuk semakin berkembang/membesar. Dengan bertambahnya kemahiran manusia selaku karyawan (tenaga kerja) pasti akan mempengaruhi kesetabilan serta keberlangsungan suatu instansi.

Manusia adalah makhluk sosial yang tentunya memiliki akal dan pikiran guna untuk mempertahankan hidup dengan memenuhi segala kebutuhan hidup dan keinginan yang tiada batas dengan kemampuan yang seadanya/terbatas. Pesatnya kemajuan suatu organisasi/instansi sekarang ini tidak lepas dari unsur-unsur sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia ini dikatakan sebagai faktor yang utama eksistensi bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan sesuatu aset yang sangat penting karena dalam hal ini dia dapat berfungsi sebagai perencanaan, pelaksanaan, serta sebagai pengontrol yang sudah memiliki peranan yang cukup aktif dalam mewujudkan suatu tujuan dari sebuah organisasi. Tercapainya tujuan dari sebuah organisasi/instansi ini sangat dipengaruhi oleh sebuah kinerja individu dan kelompok karyawannya dalam rangka tercapainya tujuan suatu organisasi. Individu yang berorganisasi tentunya akan menghadapi banyak kendala yang berbeda-beda untuk dapat bekerja dengan baik agar prestasinya dapat diterima oleh organisasi dan masyarakat yang membutuhkan.

Penelitian ini tentang PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA

KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI

KANTOR BALAI BESAR PEMERINTAHAN DESA DI MALANG. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan bagi masyarakat, kinerja karyawan tentunya dapat dinilai dari bagaimana cara organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya kinerja secara optimal. Faktor lingkungan kerja yang berupa kondisi fisik kantor antara lain pencahayaan, temperatur dan faktor lain yang mampu menciptakan suatu suasana dan antusiasme kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang hasilnya tidak memuaskan akan merugikan semangat kerja dan pada akhirnya akan menurunkan produktivitas karyawan serta mempengaruhi kinerja kerjanya (Sedarmayanti, 2011).

Budaya kerja suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai sebuah tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi (Wibowo, 2010). Budaya memberikan karyawan identitas dan menginspirasi keterikatan terhadap terhadap keyakinan dan nilai-nilai yang lebih dari diri mereka sendiri. Budaya kerja memiliki fungsi untuk mempertalikan para anggotanya, sehingga mereka tau cara berinteraksi dengan satu sama lainnya. Budaya kerja juga erat kaitanya dengan pemberdayaan karyawan dalam suatu organisasi. Budaya kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan karena dapat menghasilkan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk melakukan yang terbaik dan dapat memanfaatkan dengan baik peluang yang ditawarkan organisasinya. Nilai-nilai bersama membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja, berdedikasi dan loyal serta menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras

lagi.

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2010). Pelatihan merupakan alat terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan merupakan tanda manajemen yang baik. Pelatihan juga merupakan investasi pada sumber daya manusia yang harus dilakukan oleh suatu organisasi, tidak hanya untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas tetapi juga untuk mempercepat penguatan pencapaian perilaku yang diinginkan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam organisasi sesuai wewenang, dan tanggung jawabnya (Rival, 2014). Jika kinerja pegawai tidak diperhitungkan pasti akan mempengaruhi hasil kinerja. Tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai/kinerja individu dipengaruhi tiga faktor, yaitu kemampuan dari pegawai, tingkat usaha, dan dukungan dari organisasi. Untuk mencapai atau menciptakan kinerja yang baik, dalam suatu bisnis ditunjukkan melalui hasil kerja yang dilakukan bukan standar yang ditentukan oleh organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan umum permasalahan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang

4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap mempengaruhi kinerja pegawai Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dan penggunaan di masa depan dan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi bagi para peneliti selanjutnya.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat membagikan kontribusi dalam mengembangkan kapasitas dan pengetahuan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Manfaat praktis

a. Bagi instansi

Bagi pihak instansi Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang, instansi dapat mengenali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja pegawai agar dapat ditingkatkan lebih lanjut di kemudian hari.

b. Bagi mahasiswa

dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan penilaian jika ingin melihat lebih dekat faktor motivasi dan keterampilan serta pengaruhnya terhadap pekerja suatu perusahaan.

c. Bagi penulis

- 1) Penulis dapat menggunakan teori yang dipelajari dalam perkuliahan.
- 2) Melengkapi dan meluaskan visi dan pengetahuan penulis pada bidang penelitian terkait kinerja karyawan Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide atau saran kepada mahasiswa dari hasil penelitian yang dilakukan pada instansi , sehingga bermanfaat bagi perkembangan instansi.