

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi sekarang ini dipahami sebagai suatu wadah atau tempat berkumpulnya manusia dalam melaksanakan suatu aktivitas kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas tujuan yang ingin dicapai bersama. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam organisasi dan memegang peranan penting yang dominan dalam peningkatan kinerja suatu organisasi. Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yakni untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri menjadi bagian yang sangat penting untuk manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi berjalannya roda organisasi.

Peningkatan kinerja akan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi karena kinerja yang baik dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan organisasi. Maka dari pada itu salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat

kesuksesan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan bagi organisasi yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kemajuan organisasi tergantung pada kualitas kinerja pegawai yang ada didalamnya.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Bangun (2012:231) Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja yang dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerja pegawai. Secara garis besar kegiatan yang dilakukan oleh pegawai di organisasi tidak terlepas dengan adanya Budaya Kerja yang diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Perilaku yang telah menjadi keseharian serta nilai-nilai yang dilaksanakannya merupakan permulaan dari kesuksesan dalam bekerja. Nilai-nilai itu berawal dari kebiasaan, beragama serta kaidah/aturan yang menjadi panutannya sehingga menjadi rutinitas reflek berperilaku dalam bekerja dan berorganisasi. Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita,

pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Menurut Robbins (2003:11) mengatakan budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi adalah Pelatihan. Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu pegawai khususnya dan organisasi pada umumnya. Kegiatan pelatihan perlu dilaksanakan untuk dapat membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik tanpa harus kesulitan karena keterbatasan kemampuan. Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini, juga memberikan solusi untuk membangun kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan dapat membantu menghadapi tantangan persaingan organisasi. Oleh karena itu, banyak suatu organisasi ataupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Mengingat betapa pentingnya budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik berupa peningkatan kinerja maupun penurunan kinerja, maka dalam penulisan usulan penelitian ini, penulis akan menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Wilayah Sukarame.

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan adalah lembaga yang melaksanakan kebijakan pemerintah kabupaten/kota dalam bidang pendidikan dan merupakan perpanjangan tangan Dinas Pendidikan kabupaten atau kota dalam mengimplementasikan peraturan dan kebijakan dalam pendidikan di tingkat kecamatan. Adapun tugas UPTD Pendidikan Wilayah yaitu melaksanakan kegiatan sebagian tugas operasional dinas dalam kegiatan pelayanan administrasi dan

kesekretariatan pada satuan pendidikan sekolah dasar sesuai dengan wilayah kerjanya. Adapun fungsi dari UPTD Pendidikan wilayah yaitu: 1) pelaksanaan sebagian tugas dinas pelayanan administrasi teknis operasional pendidikan sekolah dasar dalam wilayah kerjanya. 2) pelaksanaan koordinasi dengan dinas atau lembaga teknis terkait. 3) pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan hasil pelaksana kegiatan UPT Pendidikan wilayah. 4) pelaksanaan urusan kesekretariatan UPT Pendidikan wilayah. 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Kondisi yang saat ini terjadi di UPTD Pendidikan Wilayah sukrame berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai bagian pengawas adalah keadaan saat ini yang mengharuskan untuk membatasi kegiatan diluar, maka seluruh kegiatan aktivitas belajar mengajar yang semula dilaksanakan disekolah kini menjadi belajar dirumah melalui daring. kemudiaan guru-guru juga belajar dari rumah dengan berkoordinasi dengan orang tua bisa melalui *video call* maupun foto kegiatan belajar anak dirumah untuk memastikan adanya interaksi antara guru dengan orangtua. Adapun hal yang menjadi permasalahan adalah keterbatasan kemampuan terhadap sistem daring yang mengakibatkan menurun nya kinerja pegawai. Pada budaya kerja yang ada biasanya melakukan kegiatan pembelajaran dengan cara tatap muka secara langsung. Namun, untuk saat ini kegitan pembelajaran dilakukan secara daring. yang mana kegiatan tersebut tidak dilakukan secara tatap muka langsung. Permasalahan yang terjadi adalah sulitnya komunikasi antara guru dengan siswa sehingga mengakibatkan menurun nya semangat dan kinerja pegawai.

Hal lain selain budaya kerja adalah pelatihan, pada pelatihan pun dilakukan secara daring. Pada pelatihan yang dilaksanakan terdapat beberapa kendala teknis baik itu dari narasumber maupun peserta pelatihan. Selain itu adanya keterbatasan mengenai waktu selama kegiatan pelatihan tersebut. Sehingga peserta merasa kesulitan dan kurang memahami dalam menyampaikan informasi dan menyebabkan kinerja pegawai menurun saat bekerja.

Tidak hanya budaya kerja dan pelatihan, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Masalahnya adalah kurangnya fasilitas pendukung pembelajaran daring, seperti beberapa sekolah belum mempunyai jaringan internet/wifi, sehingga menyebabkan sulitnya untuk menyampaikan pembelajaran. Hal tersebut menyebabkan pelaksanaan pembelajaran menjadi tidak tertib. Sehingga membuat kinerja menurun karena kurangnya fasilitas yang memadai pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dalam sebuah skripsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya akan dijadikan bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (suatu penelitian pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu mengenai pengaruh budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame?
2. Bagaimana pelatihan pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame?
3. Bagaimana lingkungan kerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame?
4. Bagaimana kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame?
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.
2. Pelatihan pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.
3. Lingkungan kerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.
4. Kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.
5. Pengaruh budaya kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja pada Guru SD PNS UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

## **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

### **1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **2. Terapan Ilmu Pengetahuan**

#### **a. Bagi penulis**

Dapat memperdalam pemahaman dan menambah wawasan khususnya tentang permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **b. Bagi lembaga**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak lembaga sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik.

#### **c. Bagi pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian yang sama.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Dinas UPTD) Pendidikan Wilayah Sukarame yang beralamat di Kp. Jeungkil Tengah RT 07 RW 03 Desa Sukamenak, Kecamatan Sukarame, Kabupaten Tasikmalaya. Kode pos 46461, Jawa Barat, Indonesia.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dijadwalkan mulai dari keluarnya Surat Keputusan (SK) pada tanggal 15 Februari 2021. Kemudian dalam penelitian direncanakan selama 6 bulan terhitung dimulai dari akhir bulan Maret 2021 sampai Agustus 2021 dimulai melakukan survei, meminta izin penelitian, mengumpulkan data, pengelolaan data, sampai dengan penulisan.