

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah modal dan kekayaan terpenting dari suatu perusahaan. Setiap aktivitas manusia dari suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Perusahaan atau instansi pemerintah adalah suatu sistem, serangkaian hubungan antar komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Ada hubungan yang kuat antara kinerja individu dan produktivitas organisasi. Jika karyawan bekerja dengan baik, kemungkinan besar organisasi juga bekerja dengan baik. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar fokus pada faktor Sumber Daya Manusia (Aspiyah & Martono, 2016). Beberapa fenomena yang dianggap mempengaruhi kinerja yaitu penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja. Lingkungan kerja sebagai sarana mendukung peningkatan skill karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan, namun dalam pelaksanaannya pegawai kantor Bappeda Kabupaten Lumajang tidak memastikan bahwa kurangnya suhu udara dalam ruangan. Pelatihan kerja Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM, maka perlu diadakannya pelatihan. Pelatihan merupakan aspek utama dalam upaya pengembangan dan pembentukan sumber daya manusia. Hasil akhir dari pelatihan akan terlihat langsung berpengaruh terhadap peserta pelatihan namun ada juga yang belum menunjukkan hasil dari pelatihan tersebut. Maka perlu adanya evaluasi pelatihan. Hasil dari evaluasi tersebut akan menunjukkan apakah

program tersebut berhasil atau tidak dan dapat digunakan untuk tolak ukur dalam menyusun program berikutnya.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, atau disingkat Bappeda, adalah salah satu instansi pemerintah daerah yang bertugas merencanakan dan mengendalikan pembangunan daerah. Perencanaan pada prinsipnya adalah proses penetapan tujuan (target) melalui pengambilan keputusan, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan misi organisasi (Sofyan, 2013). Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Dengan alasan bahwa lokasi tersebut representative dijadikan sebagai lokasi penelitian, karena ingin menganalisa lebih jauh bagaimana pengaruh penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai, selain itu data informasi yang dibutuhkan untuk mendukung hasil penelitian nantinya cukup tersedia pada lokasi tersebut. (Jariah, Hattab, & Daswati).

Produktivitas hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Produktivitas kerja diharapkan akan selesai dilakukan secara efisien dan efektif pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian sasaran yang telah ditentukan (Manik & Syafrina, 2018). Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja dari pegawai tersebut. Tenaga kerja yang produktif menggambarkan adanya potensi dan kreatifitas yang ingin disumbangkan kepada lingkungannya serta dirinya sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah penilaian kinerja (Hilman Farizi, et al 2021). Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja (Nurrulloh, 2013). Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pelatihan kerja (Gumilar, 2018). Faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi bisa dapat ditingkatkan dengan membangun budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi (Sarboini & Yanti, 2018).

Pengaruh penilaian kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penilaian kinerja ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas pegawai (Yunitasari, Handayani, & Veronica, 2021). Berdasarkan penelitian terhadap produktivitas kerja, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Panjaitan, 2018). Produktivitasnya pegawai biasanya meningkat apabila pegawai tersebut selalu hadir di perusahaan, kerjanya bagus, mau bekerja keras, tidak pernah absen, dan juga pegawai tersebut tidak pernah cuti. Produktivitas pegawai bisa juga menurun apabila pegawai tersebut tidak bisa bersaling dengan pegawai yang lain, sering absen, kerja asal-asalan. Semakin tinggi hasil produktivitas seorang pegawai maka peluang untuk naik jabatan semakin besar serta penambahan gaji atau insentif pun semakin besar. Akan tetapi jika semua rendah hasil produktivitas seorang pegawai, maka peluang untuk naik jabatan serta kenaikan gaji semakin kecil (Wahyuningsih, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, hasil studi pendahuluan, pengkajian teoritis dan didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai produktivitas kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai (studi kasus kantor Bappeda kabupaten Lumajang)”**

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dapat diperlukan agar permasalahan yang dibahas agar lebih fokus terhadap ruang lingkup permasalahan yang akan di kaji, dan memberikan persepsi sama bagi pembaca. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia
- b. Membahas pengaruh penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- c. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bappeda Kabupaten Lumajang

1.3 Rumusan Masalah

Produktivitas kerja pegawai menjadi tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Lumajang. Karena penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja merupakan faktor pendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu pegawai di organisasinya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai?
- c. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang diusulkan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk membangun hipotesis yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya. dan untuk mengetahui, menguji, menganalisis, pengaruh penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja, dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak diantaranya adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi instansi Pendidikan yaitu Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terutama yang berhubungan dengan

pengaruh penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2) Bagi instansi

Hasil penelitian diharapkan akan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi kantor dalam melakukan penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja agar tercapai dalam meningkatkan produktivitas yang optimal.

3) Bagi peneliti .

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi dan sebagai pengetahuan dalam menerapkan ilmu teoritis yang didapat diperkuliahan dalam bentuk praktik khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

4) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil riset ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kajian ilmu dan menambah wawasan informasi dalam dunia pengetahuan yang diharapkan menjadi bahan masukan bagi menangani langsung tentang masalah produktivitas kerja pegawai.

