

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pemerintahan dewasa ini telah mengalami perubahan yang sangat pesat, salah satunya adalah tercapainya tata pemerintahan yang demokratis.

Menurut Hasibuan (2019: 144), “manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Sedangkan (Weol, 2015: 600) mengatakan bahwa “prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dinilai dari pencapaian kinerja karyawan dalam suatu tugas dalam lingkungan tanggung jawabnya”. kinerja adalah aspek kerja seseorang baik yang berupa kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja/hasil dapat berupa aspek individu atau kelompok kerja karyawan. Selain itu, perlu juga diperhatikan bahwa penempatan karyawan yang tepat tidak selalu mengarah pada keberhasilan dan prestasi. Perubahan kondisi lingkungan dan perencanaan karir dalam organisasi memaksa organisasi untuk terus melakukan penyesuaian.

Penempatan karyawan yang baik dilakukan oleh perusahaan dari pengalaman kerja karyawan tersebut, pengalaman kerja merupakan kunci membuka diri untuk menciptakan kinerja profesional yang baik bagi perusahaan, dengan pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan situasinya. persyaratan pekerjaan agar mereka dapat bekerja dengan baik dan berhasil. Menurut sastrohadiwiryono (Weol, 2015: 600) menyatakan penempatan karyawan adalah “untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya, selain penempatan, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai”.

“Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal”, Sulistiyani & Rosidah (2018: 17).

Tidak cukup hanya dengan motivasi, perusahaan juga wajib memberikan pelatihan bagi karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Weol, 2015: 599) mendefinisikan bahwa “pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”.

Faktor lain yang mendukung tercapainya kinerja yang baik adalah Faktor lingkungan. Sama halnya yang dikemukakan oleh (Weol, 2015: 599) bahwa:

“Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat”.

Pemekaran kecamatan Umpu Semenguk menjadi kecamatan yang telah diperbesar oleh kecamatan Blambangan Umpu akan berdampak besar terhadap pelayanan publik di wilayah tersebut. dimana dengan berdirinya kecamatan Umpu Semenguk maka kecamatan dari kecamatan Way Kanan menjadi 15 kecamatan. Umpu Semenguk adalah kecamatan baru di kabupaten way kanan, tentunya dengan adanya pemekaran wilayah administrasi di kabupaten way kanan akan mempercepat kemajuan suatu daerah tersebut.

Untuk melihat kinerja pegawai kantor kecamatan Umpu Semenguk terkait dengan pelayanan publik diperlukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui capaian atau capaian, kemajuan dan hambatan yang dihadapi dalam rangka pencapaian visi dan misi dengan memberikan penilaian untuk meningkatkan pelaksanaan suatu kegiatan atau misi suatu program, demi masa depan.

**Tabel 1. Pelayanan Publik dari Kecamatan Umpu Semenguk**

No	Jenis pelayanan	Lama waktu	Target waktu
1	KTPelektronik (e-ktp)	1 bulan	2-3 minggu
2	Kartu keluarga(KK)	1 bulan	2-3 minggu

No	Jenis pelayanan	Lama waktu	Target waktu
3	Akte kelahiran	1 bulan	3-4 minggu
4	Pajak bangunan dan bumi	1-2 minggu	1-2 minggu
5	Keterangan penduduk / domisili	60 menit	20-30 menit
6	Surat nikah	1 bulan	2-3 minggu
7	Surat keterangan tidak mampu	60 menit	15-20 menit
8	SKCK	60 menit	20-30 menit
9	Surat kematian	60 menit	20-30 menit
10	Surat bepergian	60 menit	20-30 menit

Sumber; Data kantor Kecamatan Umpu Semenguk 2020

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, diketahui bahwa ditemukan beberapa kondisi factual seperti waktu pelayanan yang lebih lambat dari target yang telah di tentukan diduga sebagai masalah atau hambatan yang terjadi saat ini di Kantor Kecamatan Umpu Semenguk. Diantaranya: Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk sering terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah di tentukan. Pelayanan public belum maksimal. Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk kurang berkompeten. Pegawai Kantor Kecamatan Umpu Semenguk dianggap tidak memiliki kecakapan kerja yang memadai. Pegawai Kantor Kecamatan Umpu Semenguk tidak pernah melakukan pembinaan kepada aparatur pemerintahan desa atau kelurahan berkaitan dengan mekanisme dan kegiatan keadministrasian publik. Tidak adanya pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*). Kepala Camat jarang melakukan pengawasan dan evaluasi berkaitan dengan kinerja dari pegawainya.

Maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Umpu Semenguk dengan judul penelitian **“Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk Way- Kanan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian penulis pada kantor Kecamatan Umpu Semenguk dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada, yaitu:

1. Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk sering terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah di tentukan
2. Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk kurang berkompeten
3. Pegawai Kantor Kecamatan Umpu Semenguk dianggap tidak memiliki kecakapan kerja yang memadai
4. Pegawai Kantor Kecamatan Umpu Semenguk tidak pernah melakukan pembinaan kepada aparatur pemerintahan desa atau kelurahan berkaitan dengan mekanisme dan kegiatan keadministrasian publik
5. Tidak adanya pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*)
6. Pimpinan Camat jarang melakukan pengawasan dan evaluasi berkaitan dengan kinerja dari pegawainya.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk?
5. Apakah Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan riset ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk
3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk
5. Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, maka riset ini memiliki kegunaan yang diharapkan Berdasarkan masalah-masalah yang tercantum dalam identifikasi masalah adalah diantaranya:

1. Kegunaan Praktisi  
Hasil riset ini diharapkan mampu membangkitkan minat mahasiswa yang berkecimpung dalam bidang konsentrasi apapun untuk melakukan kajian riset yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Kemudian hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dalam pembinaan kinerja pegawai atau karyawan dalam kaitannya tugas perkembangan, mendorong, memotivasi karyawan agar dapat menghadapi hambatan untuk mencapai kinerja yang baik dan maksimal.
2. Kegunaan teoritis  
Hasil riset ini diharapkan dapat memberikan bantuan literatur yang bermanfaat pada mahasiswa maupun karyawan yang membaca proposal skripsi ini khususnya pada manajemen sumber daya manusia, guna yang berkaitan tentang kinerja pegawai.

## **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

Sifat Penelitian	: Pengaruh
Subjek yang diteliti	: Pegawai
Objek Penelitian	: Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Tempat Penelitian	: Kantor Kecamatan Umpu Semenguk.
Waktu Penelitian	: Tahun 2020/2021

## **G. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dikemukakan latar belakang, permasalahan, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika skripsi.

### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Berisi uraian teori-teori yang mendasari pemecahan tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan judul skripsi.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi tentang metode yang dipakai dalam penelitian yang meliputi populasi dan sampel, perumusan masalah, identifikasi masalah, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini telah ditemukan proses dari analisis deskriptif kuantitatif dan dijabarkan melalui interpretasi yang ada.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang semua ringkasan dari hasil analisis dan pembahasan yang sudah dijabarkan dalam bab sebelumnya serta memberikan solusi mengenai riset ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**