

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Dalam mencapai tujuan organisasi tentunya perlu ditingkatkannya kinerja karyawan. Keberhasilan dari tingkat kinerja ditentukan oleh individu dari organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Untuk itu organisasi perlu memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai target yang telah ditentukan. Untuk menjalankan kinerja yang baik tentunya akan ada beberapa macam hambatan yang nantinya akan ditemui oleh para individu dalam menjalankan kinerjanya.

Kinerja pengolahan Sensus Ekonomi 2016 (SE2016) adalah hasil dari pengolahan data yang telah diolah yang akan memberikan gambaran secara aktual mengenai kondisi ekonomi di seluruh lapangan di luar lapangan usaha pertanian di Indonesia. Hal ini sangat berguna untuk perencanaan pembangunan serta merupakan data yang ditunggu dan diharapkan oleh semua pihak. Data dokumen yang diolah berasal dari seluruh Badan Pusat Statistik per kabupaten Jawa Tengah yang dikirim ke Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah untuk di lakukan pengolahan. Karena begitu banyaknya jumlah dokumen maka untuk pengolahan

nya sendiri dari pihak Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah membuka mitra kerja pengolahan agar dapat melaksanakan pengolahan sesuai dengan target. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh individu untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, komunikasi, kepuasan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti ada yang berpengaruh dominan dan ada juga yang tidak.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh pelatihan, disiplin, lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja suatu kinerja itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik. Seperti halnya Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah dengan semboyan “Setia Bhakti Praja” yang menunjukkan loyalitas pegawai terhadap organisasinya. Sedangkan di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) mempunyai semboyan “Profesional Integritas Amanah”. Sehingga dengan semboyan tersebut pegawai dapat bekerja dengan profesional dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan amanah (BPS,2010). Dengan semboyan inilah Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah berusaha memberikan kontribusi yang baik dengan adanya Sensus Ekonomi 2016 ini.

Pelatihan adalah suatu proses dimana membantu individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Dalam hal ini, memfokuskan para individu untuk mencapai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang

baru yang berguna untuk pekerjaannya sekarang ataupun dimasa yang akan datang. Pelatihan juga merupakan usaha meningkatkan sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Disiplin merupakan salah satu aspek kekuatan yang tercermin pada sikap dan perilaku disiplin itu sendiri. Sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak mempunyai arti jika tidak didukung oleh para pelaksananya.

Lingkungan kerja adalah kondisi dimana individu dapat mengoptimalkan pekerjaannya apabila lingkungan kinerja tersebut kondusif. Sedarmayanti (2007) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014).

Kepuasan merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang

berlaku pada dirinya Rivai (2009:856). Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Berikut data target dan realisasi pengolahan dokumen pada Sensus Ekonomi 2016 (SE2016) di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah yang tertera pada tabel 1.1

**Tabel 1.1.**  
**Target dan Realisasi Pengolahan pada Sensus Ekonomi 2016 (SE2016) di**  
**Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.**

<b>Bulan</b>	<b>Target Jumlah Pengolahan Dokumen</b>	<b>Realisasi Jumlah Pengolahan Dokumen</b>
Juni	915.314	900.255
Juli	1.047.048	1.046.112
Agustus	1.088.586	1.094.681
<b>Jumlah Dokumen</b>	<b>3.051.048</b>	<b>3.051.048</b>

**Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah**

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa target jumlah pengolahan dokumen pada bulan Juni sebanyak 915.314 dokumen tidak sesuai dengan realisasinya yaitu sebanyak 900.255 dokumen. Begitu pula dengan bulan Juli yang telah menargetkan pengolahan sebanyak 1.047.048 dokumen tetapi realisasinya sebanyak 1.046.112 dokumen. Namun demikian, pada bulan Agustus realisasinya melebihi target yaitu dengan 1.094.681 dokumen dengan yang telah ditargetkan sebanyak 1.088.586 dokumen.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan sebelum penelitian dengan salah satu pegawai menyatakan bahwa banyak mitra kerja yang kurang disiplin terhadap kinerja yang dapat dilihat dari target pengolahan tidak sesuai dengan realisasi karena kurangnya kualitas dan kuantitas saat pengolahan data dan kedisiplinan yang kurang baik. Keterlambatan pengolahan data ini akan menurunkan kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, karena pengolahan data harus segera dikirim ke Badan Statistik Pusat.

Sedangkan hasil wawancara yang saya lakukan sebelum penelitian dari 20 mitra kerja yang melakukan pengolahan Sensus Ekonomi 2016 (SE16), 5 orang diantaranya tidak merasa puas terhadap kinerjanya, 10 orang merasa tertekan terhadap kedisiplinannya karena harus menyelesaikan sesuai target yang diberikan dan 5 orang diantaranya mengatakan bahwa kurang jelas materi yang diberikan saat pelatihan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian Setiawan dan Dewi (2014) menyebutkan bahwa kerja sama antar karyawan juga perlu ditingkatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai target. Penelitian dari Hetami (2008) juga menyebutkan bahwa tercapainya suatu tujuan berkaitan erat dengan disiplinnya kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah suatu target atau tujuan dari perusahaan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. (Sedarmayanti, 2007) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa faktor

lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Febriani dan Indrawati (2013) dan Situngkir (2013) menyebutkan bahwa kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Pelatihan juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya (Jagero *et al*, 2012).

Tetapi hasil penelitian Erma Safitri (2013), menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena yang mendapatkan pelatihan tidak semua karyawan. Berdasarkan penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk (2012) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan meskipun lingkungan kerja dalam perbaikan tetapi hal tersebut tidak berpengaruh dalam kepuasan karyawan. Dengan adanya *research gap* dalam penelitian Erma Safitri dan Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk (2012) mempermudah saya dalam mengembangkan penelitian ini.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut menarik untuk dilakukan suatu penelitian dengan judul :**“Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengolahan Sensus Ekonomi 2016 (SE2016)” (Studi kasus di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah)**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan adanya uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka *research problem* yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja pengolahan Sensus Ekonomi 2016 (SE2016). Adapun pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan.
2. Bagaimana pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja.
3. Bagaimana pengaruh antara disiplin terhadap kepuasan.
4. Bagaimana pengaruh antara disiplin terhadap kinerja.
5. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan.
6. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
7. Bagaimana pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis tentang pengaruh pelatihan terhadap kepuasan.
2. Menganalisis tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
3. Menganalisis tentang pengaruh disiplin terhadap kepuasan.
4. Menganalisis tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja.
5. Menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan.
6. Menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

7. Menganalisis tentang pengaruh kepuasan terhadap kinerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Badan Pusat Statistik Propinsi Jawa Tengah.

Sebagai evaluasi dalam melaksanakan pengolahan sensus untuk tahun berikutnya agar menghasilkan kualitas data yang baik dan akurat.

2. Bagi Universitas Islam Sultan Agung.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pustaka di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan pengalaman praktis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama pendidikan khususnya di bidang sumber daya manusia.