

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Zaman bersaing antar perusahaan terus berkembang, perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan, dan mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia sendiri adalah sebuah atau asset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak keberhasilan jalannya sebuah perusahaan supaya tetap terus berperan, berkembang dan tetap bertahan didunia yang semakin modern atau berkembang ini. Bukan hanya manusia yang memiliki peran yang sangat penting, karena sumber daya manusia pun harus didukung dengan sebuah kinerja yang baik yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah perusahaan.

Kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan melalui pelatihan kerja, karena dengan adanya pelatihan kerja setiap pegawai dapat memperbaiki setiap kesalahan-kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan atau talenta yang ada, serta ketrampilan yang ada sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik. Dalam dunia kerjapun suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat dibutuhkan bagi semua pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan dapat bekerja secara optimal.

Program Keluarga Harapan (PKH) Kota Bogor dimulai sejak tahun 2008. Pelaksanaan PKH di Kota Bogor dilaksanakan di enam Kecamatan dan 68 Kelurahan. Sebagai pelaksana Program Keluarga Harapan di Kota Bogor direkrut pendamping, operator (sejak 2008) dan Koordinator Kota (sejak 2015). Pendamping PKH merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan program karena berhubungan langsung dengan Keluarga Penerima Manfaat (KPM).

Pendamping PKH atau pekerja sosial pendamping PKH adalah sumberdaya manusia yang direkrut dan dikontrakkerjakan yang ditetapkan oleh Kementerian Sosial sebagai pelaksanaan pendampingan di tingkat Kecamatan. Operator PKH adalah sumberdaya manusia yang ditarik dan dikerjakan oleh Kementerian Sosial sebagai pelaksana teknis pengolahan data di tingkat Pusat, Propinsi dan Kabupaten/Kota.

Pendamping berhubungan dengan keberlanjutan pendidikan dan kesehatan anak peserta PKH hanya untuk peran sebagai fasilitator dan motivator. Sementara itu peran pendamping sebagai dinamisator dan sebagai monev masih sangat rendah. Keterampilan pendamping pada kategori berkomunikasi efektif berada pada taraf sedang. Keterampilan pendamping berhubungan sangat signifikan pada taraf tinggi untuk kemampuan memahami wilayah dengan keberlanjutan sekolah anak, dan kemampuan membangun jejaring kerja berada pada taraf tinggi.

Sekitar tahun 2015, Kementerian Sosial merekrut Koordinator Kabupaten/Kota sebagai pelaksana koordinasi Kabupaten/Kota dan membawahi pendamping dan operator di tingkat Kabupaten/Kota.

Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen organisasi. Kinerja yang baik diharapkan oleh organisasi, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan organisasi akan dapat menjalankan fungsinya lebih baik lagi.

Faktor-faktor seperti pelatihan dan lingkungan kerja yang didapatkan pegawai tentu akan mempengaruhi seberapa baik pegawai saat melakukannya tugasnya. Apabila pelatihan yang didapatkan sudah membantu pegawai untuk mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan disertai dengan lingkungan kerja pegawai yang mendukung ketika pegawai melakukan pekerjaannya, pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya karena karyawan mampu menguasai pekerjaan tersebut dan melakukannya dengan baik dan benar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa indikasi permasalahan terletak pada pelatihan yang diberikan tidak semua pegawai bisa memahami dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan, dalam hal ini kaitannya dengan penggunaan teknologi baru yang belum dapat digunakan secara maksimal.

Permasalahan lainnya adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman karena kebisingan/suara mesin, kebersihan yang disebabkan banyaknya berkas-berkas yang kurang disusun rapih, dan juga keadaan

kelembaban suhu udara serta terdapat miss komunikasi antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan adanya perubahan struktur dalam organisasi Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kota Bogor dengan adanya Koordinator Kota, ditambah dengan adanya penambahan pendamping baru pada tahun 2016, maka menurut peneliti perlu dilakukan penelitian dengan judul "PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KANTOR PPKH KOTA BOGOR"

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang penulis dapati dalam pengamatan di tempat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diberikan tidak semua pegawai bisa memahami dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan, dalam hal ini kaitannya dengan penggunaan teknologi baru yang belum dapat digunakan secara maksimal.
2. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman karena kebisingan/suara mesin, kebersihan yang disebabkan banyaknya berkas-berkas yang kurang disusun rapih, dan juga keadaan kelembaban suhu udara serta terdapat miss komunikasi antara atasan dan bawahan.

C. Batasan Masalah

Dalam hal ini penulis membatasi permasalahan penelitian hanya pada variabel Pelatihan Dan Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pada kantor PPKH Kota Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka, maka dalam penelitian ini dapat dirumusan:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pada Kantor PPKH Kota Bogor ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pada Kantor PPKH Kota Bogor ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pada Kantor PPKH Kota Bogor ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pada Kantor PPKH Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pada Kantor PPKH Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pada Kantor PPKH Kota Bogor.

F. Kegunaan penelitian

1. Kegunaan Teoritik

Sebagai pengembangan kajian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai tambahan referensi dan memperluas wawasan pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan di organisasi.

b. Bagi organisasi, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan untuk pengambilan sebuah keputusan.

3. Bagi pembaca atau pihak lain pada umumnya, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Bab II menguraikan tentang landasan teori yang dipakai untuk memecahkan masalah dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III menjelaskan tentang lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV menguraikan hasil penelitian yaitu pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.