

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini dianggap paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan serta kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sebuah organisasi tidak mungkin ada tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam setiap organisasi dan mempunyai dampak langsung pada kesejahteraan perusahaan.

Seberapa baiknya sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal yang makin penting bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan sendirinya akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen perusahaan. Jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan kurang baik maka efektivitas kerjanya akan menurun. Dengan demikian semakin pentingnya memahami sumber daya manusia yang baik akan sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai masalah rendahnya sumber daya manusia, padahal mempunyai potensi yang besar jika dilihat dari jumlah penduduknya yang begitu banyak. Rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia ini dapat dilihat dari hasil penelitian. Salah satunya adalah berdasarkan hasil survey *United Nation Development Program (UNDP)* dalam *Human*

Development Report 1999 - 2009. Berikut ini disajikan hasil penelitian *Human Development Rank* negara-negara yang termasuk anggota APEC.

Tabel 1. 1
Human Development Rank in APEC Member Economies 1999 - 2009

No.	Economies	1999	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1.	Australia	7	5	4	3	3	3	3	4	2
2.	Brunei Darussalam	25	32	31	33	33	34	30	27	30
3.	Canada	1	3	8	4	5	6	4	3	4
4.	Chile	34	38	43	43	37	38	40	40	44
5.	China	98	96	104	94	85	81	81	94	92
6.	Hongkong,China	24	23	26	23	22	22	21	22	24
7.	Indonesia	105	110	112	111	110	108	107	109	111
8.	Japan	4	9	9	9	11	7	8	8	10
9.	Korea Rep. of	30	27	30	28	28	26	26	25	26
10.	Malaysia	56	59	58	59	61	61	63	63	66
11.	Meksiko	50	54	55	53	53	53	52	51	53
12.	New Zealand	18	19	20	18	19	20	19	20	20
13.	Papua New Guinea	129	133	132	133	137	139	145	149	148
14.	Peru	80	82	82	85	79	82	87	79	78
15.	Phillipines	77	77	85	83	84	84	90	102	105
16.	Rusia Federation	71	60	63	57	62	65	67	73	71
17.	Singapore	22	25	28	25	25	25	25	28	23
18.	Thailand	67	70	74	76	73	74	78	81	87
19.	United States	3	6	7	8	10	8	12	15	13
20.	Vietnam	110	109	109	112	108	109	105	114	116

Sumber : Human Development Report 1999 – 2009, United Nations Development Programme (UNDP)

Berdasarkan hasil survey UNDP di atas mencatat bahwa Indonesia berada di urutan ke 111 pada tahun 2009 yang sebelumnya berada di urutan 109 pada tahun 2008 dan berada di urutan 107 pada tahun 2007. Hal ini dapat diindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia tiga tahun terakhir ini mengalami penurunan. Dibandingkan dengan negara-negara ASEAN seperti Singapura, Malaysia, Thailand dan Filipina, Indonesia masih di bawah mereka yaitu di atas peringkat 100.

Rendahnya sumber daya manusia kini dialami oleh berbagai organisasi ataupun perusahaan, dimana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-

benar profesional tidaklah mudah. Sumber daya manusia yang bekerja secara profesional akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja organisasi ataupun perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya kinerja organisasi itu akan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, masalah pengelolaan pegawai sudah menjadi hal yang tidak umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka sangatlah mungkin akan menurunkan kinerja dari pegawai tersebut.

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) merupakan sebuah lembaga pelatihan pemerintah yang dibentuk berdasarkan keputusan Menteri Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor 02/Men-SJ/VIII/2008. BBPLKDN adalah lembaga pelatihan pemerintah yang merupakan Unit Pelaksana Teknis dalam hal ini Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. BBPLKDN didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten oleh kalangan industri/lembaga. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu tidak terlepas dari kinerja setiap pegawainya yang berjumlah 148 orang dengan latar belakang pendidikan dan pangkat/golongan ruang yang bervariasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 15 dan 26 April 2010 dengan Kasubbag Umum dan Rumah Tangga Bapak Taat, S.Pd., penulis memperoleh informasi bahwa hasil Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (DP3) yang mencakup delapan unsur antara lain : kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan, dinilai sudah memenuhi standar dan dapat dikatakan baik. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Hasil Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Tahun 2009

No.	Unit Kerja	Rata-rata Nilai Per Unit Kerja	Kriteria Penilaian
1.	Bagian Tata Usaha	82,75	Baik
2.	Bidang Penyelenggaraan dan Pemberdayaan	84,67	Baik
3.	Bidang Pengembangan dan Evaluasi	82,94	Baik
4.	Instruktur:		
	a. Otomotif	82,96	Baik
	b. Tekmek	82,10	Baik
	c. Listrik	82,33	Baik
	d. Tata Niaga	80,77	Baik
	e. Konstruksi	81,03	Baik
	Rata-rata Nilai Seluruh Karyawan	82,44	Baik

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan BBPLKDN Bandung Tahun 2009

Menurut Bapak Taat, S.Pd. penilaian prestasi kerja dilakukan oleh kepala bagian/bidang masing-masing dan setiap kepala bagian/bidang wajib memberikan penilaian yang memenuhi standar (baik) walaupun dalam kenyataannya ada beberapa karyawan yang jika dinilai secara objektif tidak memenuhi standar. Hal ini dilakukan karena penilaian tersebut untuk kepentingan kenaikan pangkat yang didasarkan pada peraturan Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini menyatakan bahwa untuk kenaikan pangkat setiap unsur penilaian

prestasi kerja atau Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja oleh masing-masing kepala bagian dilakukan secara subjektif.

Di sisi lain terlihat kurang optimalnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang optimal itu dapat terlihat bahwa setengah dari target kegiatan BBPLKDN Bandung yang sudah ditetapkan tidak dapat terealisasi dengan baik, sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Data Capaian Sasaran Mutu BBPLKDN Bandung Tahun 2009

No.	Kegiatan	Capaian Sasaran Mutu		
		Target	Pencapaian	Terealisasi
1.	Pelayanan calon pelanggan	70%	78,68%	Ya
2.	Kerjasama PFLK	60 SKB	59 SKB	Tidak
3.	Promosi dan Pemasaran	4 kali	2 kali	Tidak
4.	Administrasi latihan	2	2	Ya
5.	Kualitas lulusan diklat	86%	86%	Ya
6.	Realisasi produk/diklat	1%	0%	Tidak
7.	Pelayanan proses diklat	3.90	3.75	Tidak
8.	Penerbitan sertifikat	1 hari	2 hari	Tidak
9.	Program pelatihan	5 proglat	10 proglat	Ya
10.	Validasi modul pelatihan	20 modul	12 modul	Tidak
11.	Penyusunan modul pelatihan	5 modul	5 modul	Ya
12.	Keluhan pelanggan	8	3	Ya
13.	Penempatan lulusan diklat	75%	76.14%	Ya
14.	Mutu pelayanan dan kinerja pelayanan	2.55	2.90	Ya
15.	Kepuasan pengguna lulusan peserta diklat	3.7	2.99	Tidak
16.	Sumber daya manusia	97%	94.57%	Tidak
17.	Target penerimaan BLU	2.6 M	1.788 M	Tidak
18.	Layanan gangguan lingkungan	2 hari	1 hari	Ya
19.	Pemeliharaan fasilitas latihan	100%	100%	Ya
20.	Sistem manajemen mutu	96%	80%	Tidak

Sumber: BBPLKDN Bandung Tahun 2009

Indikasi lain yang mengisyaratkan kurang optimalnya kinerja karyawan BBPLKDN dapat dilihat dari target dan realisasi kegiatan pelatihan Badan Layanan Umum (BLU) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 4
Target dan Realisasi Kegiatan Pelatihan BLU Tahun 2009

Kegiatan	Target Rencana Peserta Latihan (orang/tahun)	Realisasi Jumlah Peserta Latihan (Orang)	Target Rencana dan Realisasi (%)
Otomotif	192	173	90.10
Tekmek	207	152	73.43
Tata Niaga	275	249	90.54
Listrik	124	118	95.16
Jumlah	789	692	87.71

Sumber: Penyelenggaraan Latihan Badan Layanan Umum (BLU) di BBPLKDN Bandung Tahun 2009

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa realisasi jumlah peserta latihan hanya 692 orang atau sebesar 87,71 % belum dapat mencapai batas toleransi realisasi yang telah ditetapkan untuk keseluruhan yaitu sebesar 90 % atau kurang lebih sebanyak 710 orang. Hal ini disebabkan karena kurangnya promosi dari pihak Kasi Program dan Pengembangan kepada khalayak umum serta anggaran promosi yang terbatas.

Kinerja pegawai BBPLKDN Bandung dapat juga dilihat dari tingkat kehadiran seluruh pegawai, sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai
Bulan Desember 2009 – Maret 2010

Bulan	Jml. Peg	Jml.Hari Kerja	Jml OHK	Jml.Hadir/ Dinas	Jml.Tidak Hadir	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)
Desember 2009	145	240	2900	2655	245	91.55%	8.45%
Januari 2010	144	240	2880	2712	168	94.27%	5.83%
Februari 2010	143	361	3515	3334	181	94.85%	5.15%
Maret 2010	148	308	3256	3084	172	94.72%	5.28%

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan BBPLKDN Bandung

Sedangkan untuk tingkat kehadiran pegawai yang paling parah dan cenderung rendah yaitu pegawai pada Bidang Pemberdayaan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 6
Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai
pada Bidang Pemberdayaan Bulan Desember 2009 – Maret 2010

Bulan	Jml. Peg	Jml.Hari Kerja	Jml OHK	Jml.Hadir/ Dinas	Jml.Tidak Hadir	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)
Desember 2009	5	20	100	71	29	71.00	29.00
Januari 2010	5	20	100	67	33	67.00	33.00
Februari 2010	4	19	76	36	40	47.37	52.63
Maret 2010	4	22	88	60	28	68.18	31.82

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan BBPLKDN Bandung

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai masih belum dapat mencapai batas toleransi kehadiran yang telah ditetapkan yaitu sebesar 97 %. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan izin dan sakit, di samping itu juga banyak pegawai yang mengambil cuti kerja dan tidak masuk tanpa keterangan (alpa).

Fenomena-fenomena yang dikemukakan di atas mengisyaratkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal jika dilihat dari bagaimana usaha, kemauan serta dorongan karyawan mencapai target yang diinginkan. Apabila kenyataan di atas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan memberikan peluang untuk melakukan studi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson (1996:13) mengemukakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik

individu dan karakteristik organisasi. Kinerja individu merupakan perwujudan perilaku individu dan kinerja merupakan dasar kinerja organisasi.

Mangkunegara (2005:67) berpendapat bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja. Tiffin dan McCormick (Sutrisno, 2009:166) mengemukakan bahwa “prestasi kerja/kinerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel situasional (faktor fisik dan pekerjaan serta faktor organisasi dan sosial)”. Variabel individual yang akan dibahas pada penelitian ini salah satunya adalah dari segi motivasi, sedangkan variabel situasional salah satunya adalah dari segi lingkungan fisik (penyinaran, temperature, ventilasi dan lain-lain).

Motivasi atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Hal ini akan menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Bila motivasi dikaitkan dengan prestasi, Mangkunegara (2005:103) mengatakan bahwa “motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji”. Seorang karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi pula atas pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk

mematuhi segala peraturan yang berlaku di tempat kerjanya misalnya karyawan masuk untuk bekerja tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Taat, S.Pd. dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi karyawan cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang mangkir pada saat jam kerja. Fenomena ini terlihat dari kosongnya meja-meja kerja karena ada beberapa orang karyawan yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja. Ada pula beberapa karyawan yang hanya datang untuk absen datang dan absen pulang saja, sedangkan pada saat jam kerja terkadang mereka tidak berada di tempat. Kondisi ini didukung pula oleh dekatnya jarak rumah dinas karyawan dengan kantor BBPLKDN sehingga memungkinkan karyawan untuk mangkir pada saat jam kerja.

Selain variabel individual yang mempengaruhi kinerja, variabel situasional dalam hal ini lingkungan kerja juga sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Sebagaimana yang diungkapkan Sedarmayanti (1996:22) :

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata yang berkenaan dengan kondisi tempat kerja dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata yang berkenaan dengan suasana sosial antar karyawan. Dalam penelitian ini penulis lebih meneliti dari segi lingkungan kerja fisiknya. Hal ini dikarenakan bahwa dalam kenyataannya terkadang perusahaan

kurang memberikan perhatian terhadap hal-hal yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja terutama lingkungan kerja fisiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis, dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisiknya cukup baik. Hampir di setiap ruangan sudah dilengkapi dengan penerangan cukup, penggunaan AC dan juga dilengkapi dengan musik yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Tetapi untuk instruktur yang berada di ruang praktik keadaannya berbeda. Suara-suara bising yang mengganggu pendengaran kerap kali ditimbulkan dari berbagai mesin-mesin listrik dan alat-alat otomotif lainnya. Sehingga dapat mempengaruhi konsentrasi instruktur pada saat memberikan pelatihan dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut yang dirumuskan dalam judul : **Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung.**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang akan menjadi kajian utama dalam penelitian ini adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika tujuan suatu organisasi dapat dicapai, maka kinerja karyawan organisasi tersebut dapat dikatakan baik. Kinerja karyawan yang baik dapat didukung oleh motivasi berprestasi dari individu untuk melaksanakan setiap pekerjaannya.

Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja fisiknya. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang yaitu motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kualitas motivasi berprestasi karyawan pada BBPLKDN Bandung.
2. Bagaimana gambaran kualitas lingkungan kerja fisik pada BBPLKDN Bandung.
3. Bagaimana gambaran kualitas kinerja karyawan pada BBPLKDN Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan BBPLKDN Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh gambaran mengenai kualitas motivasi berprestasi karyawan pada BBPLKDN Bandung.

2. Memperoleh gambaran mengenai kualitas lingkungan kerja fisik pada BBPLKDN Bandung.
3. Memperoleh gambaran mengenai kualitas kinerja karyawan pada BBPLKDN Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan BBPLKDN Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Kegunaan penelitian ini berupa kegunaan teoretik dan kegunaan praktis, yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoretik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam pengembangan ilmu-ilmu yang dipelajari di Manajemen Perkantoran khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh pengaruh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja fisik.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi organisasi/perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dalam menetapkan kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk menganalisa fakta, gejala, dan peristiwa yang terjadi dan dapat menarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah.

