BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena menjadi motor utama yang mendorong aktivitas organisasi. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara efisien dan terus-menerus, dengan memberikan perhatian ekstra dan memenuhi kebutuhan serta hak-haknya. SDM juga merupakan mitra bagi pengusaha dalam mencapai tujuan perusahaan. Mereka harus terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sesuai dengan perkembangan era globalisasi. Untuk tetap bersaing di dunia bisnis, perusahaan harus mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi, sehingga diperlukan SDM yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi yang optimal (Endri, 2022).

Peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai kinerja organisasi tidak bisa diabaikan, mengingat kemampuan yang dimiliki oleh SDM harus terbukti secara nyata agar mampu menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal, Dari perspektif jumlah dan mutu. Selanjutnya, motivasi kerja yang berkelanjutan juga penting untuk menjaga semangat SDM dalam menjalankan tugasnya. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk faktor budaya, pelatihan, dan motivasi kerja (Hendra, 2020).

Peranan serta tanggung jawab Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi memiliki signifikansi yang tak terbantahkan dalam pencapaian tujuan

organisasi. Sebuah organisasi diartikan sebagai "Sebuah system kelompok yang melibatkan kerjasama antara dua individu atau lebih dalam upaya bersama untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan". Dalam konteks ini, karyawan atau tenaga kerja menjadi elemen krusial dalam struktur organisasi atau perusahaan, karena keberadaan mereka sangat menentukan kelancaran operasional perusahaan. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, diharapkan perusahaan dapat mengatasi segala tantangan yang dihadapi, baik yang sumber informasi berasal dari dalam maupun luar organisasi. Itulah sebabnya, manajemen SDM perlu dilakukan secara efektif agar karyawan tetap produktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Husaini, 2017).

Pemerintah adalah salah satu bidang dalam organisasi yang melibatkan interaksi dan ketergantungan mutual antara dua individu atau lebih untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam konteks pemerintahan, Sumber Daya Manusia (SDM) biasanya dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN diharapkan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan tenaga, pikiran, bakat, dan kreativitas mereka. Mereka diwajibkan untuk bekerja dengan profesionalisme, integritas, kebersihan, dan etika yang tinggi guna mendukung reformasi birokrasi serta memastikan kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk meningkatkan kinerja, pembinaan ASN perlu dilakukan melalui pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan sikap pengabdian, kompetensi, efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas. Merumuskan sasaran kuantitatif dan standar kinerja menjadi dasar dalam

menetapkan target pencapaian untuk tugas-tugas utama atau proyek tertentu (Abijaya et al., 2021).

Meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi sumber daya aparatur. ASN Mereka yang memiliki keterampilan yang unggul memiliki kapasitas untuk menjalankan tugas-tugas pemerintah dengan lebih efektif dan efisien. Konsistensi dalam menerapkan hal ini pada birokrasi akan berdampak positif terhadap pembangunan daerah. Dengan dukungan kompetensi ASN yang memadai, pelaksanaan tugas akan menjadi lebih efektif. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, informasi, pendidikan, pelatihan, kepribadian, motivasi, dewan direksi, gaya manajemen, budaya perusahaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kesetiaan dan komitmen (Rahmawati et al., 2023).

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dimana pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilakukan dengan sengaja kepada pegawai yang diberikan oleh oleh tenaga profesional dalam waktu tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bidang kerjanya guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Priatna et al., 2023).

Kemudian tidak kalah pentingnya adalah kondisi lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan sarana dan prasaran kerja yang ada disekitar pegawai yang membantunya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja pegawai akan baik jika lingkungan kerjanya baik. begitupula jika

lingkungan kerja memiliki suasana yang tidak baik, akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai seperti menurunkan semangat kerja dan menurunkan produktivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kualitas kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas (Nugrahaningsih & Julaela, 2017).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang diberikan kepada para pegawai. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan lebih meningkat bilamana pimpinan selalu memberi dorongan dengan memenuhi kebutuhan para pegawainya baik dalam bentuk ekonomi maupun non ekonomi (Putrima, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Banyuasin (MUBA). Reformasi birokrasi menuntut ASN untuk menggunakan aplikasi yang mendukung aktivitas sehari-hari mereka. Situasi serupa terjadi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Banyuasin (MUBA), di mana pelatihan diperlukan untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas mereka. Perkembangan dan peningkatan aplikasi secara berkala memerlukan ASN untuk terus belajar agar dapat memanfaatkannya secara efektif dalam meningkatkan kinerja mereka.

Sehubungan dengan pelaksanaan pelatihan Sistem Informasi Pemerintah Daerah bagi pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Banyuasin (MUBA) selama periode tahun 2020 – 2023 dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel 1.1
Pelatihan SIPD di BPKAD Kabupaten Musi Banyuasin

No	Tahun	Jumlah	Keterangan
1	2020	6	SIPD TA 2020 – 2023 / Penganggaran
2	2021	9	SIPD TA 2020 – 2023 / Penganggaran
3	2022	-	
4	2023	51	SIPD RI 2024 – 2025 / Penganggaran - Penatausahaan dan Pelaporan

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa pada tahun 2020 sebanyak 6 orang pegawai mengikuti pelatihan SIPD penganggaran dan tahun 2021 sebanyak 9 orang pegawai mengikuti pelatihan SIPD penganggaran. Sedangkan pada tahun 2022 tidak ada lagi pengawai yang mengikuti pelatihannya, hal ini dikarenakan untuk penggunaan SIPD sudah dianggap berjalan dengan baik. Namun pada tahun 2023 terjadi perubahan SIPD yaitu yang dipakai adalah SIPD RI, sehingga perlu dilakukan kembali pelatihan untuk para pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihannya sebanyak 51 orang terdiri dari 11 orang mengikuti pelatihan SIPD RI sehubungan dengan penganggaran dan 40 orang mengikuti pelatihan SIPD RI sehubungan dengan penatausahaan dan pelaporan. Namun masih terdapat 23 orang yang belum mengikuti pelatihan.

Penyebab permasalahannya adalah kurangnya minat pegawai dalam meningkatkan kemampuan intelektual mereka. Tidak semua ASN dapat mengikuti pelatihan untuk Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), karena tidak semua dari mereka mampu mengikuti perkembangan zaman dan teknologi terutama ASN yang sudah lama bekerja. Hal ini mengakibatkan penugasan pelatihan hanya diberikan kepada ASN yang baru, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan dalam tanggung jawab pekerjaan di lingkungan kerja. ASN yang baru dan lebih muda sering kali memiliki beban kerja yang lebih besar.

Sehubungan dengan lingkungan kerja pemerintah Kabupaten MUBA telah memberikan fasilitas sarana dan prasarana bagi semua pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Banyuasin (MUBA) berupa komputer, printer, alat tulis kantor dan lain sebagainya yang mendukung pelaksanaan tugas, kemudian setiap ruangan kerja disediakan AC disertai pencahayaan. Namun yang menjadi permasalahannya adalah lingkungan kerja tidak kondusif dikarenakan beban kerja dianggap tidak merata oleh beberapa pihak. Kurangnya pencahayaan, keadaan ruangan yang panas karena AC yang sering rusak, serta asap rokok.

Pemerintah daerah Kabupaten MUBA dalam rangka mendorong motivasi para pegawainya adalah dengan menerapkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi para ASN-nya dengan tujuan agar para pegawai dilingkungan pemerintah Kabupaten MUBA khususnya di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Namun permasalahannya adalah TPP yang diberikan mengalami penurunan di BPKAD MUBA pada tahun 2022. Penurunan ini menyebabkan kurangnya motivasi di kalangan ASN di BPKAD MUBA, yang pada gilirannya mengurangi keinginan mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga banyak ASN yang enggan mengikuti pelatihan yang ditawarkan oleh Dinas.

Berdasarkan berbagai gejala yang terlihat selama observasi, BPKAD MUBA menghadapi tantangan besar dalam mengembangkan kompetensi pegawainya. Profesionalisme ASN menjadi kunci utama, di mana kapabilitas,

integritas, dan kreativitas mereka memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Ketersediaan ASN yang berkualitas, bersih, dan terampil saat halini menjadi sangat signifikan, karena akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi lembaga dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, peningkatan kualitas ASN melalui program pengembangan kompetensi SDM menjadi suatu kebijakan yang strategis untuk mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh BPKAD MUBA.

Berbagai penelitian sehubungan dengan pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja diantaranya Jumawan & Mora, (2018) dan Sinaga et al., (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lestary & Harmon, (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Rahmawati et al., (2023), Mulyono et al., (2018) dan Waskito et al., (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan gambaran tersebut, Penulis tertarik untuk mendalami penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Pelatihan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di BPKAD."

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini mencakup :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPKAD Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Bagaimana motivasi memengaruhi kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Musi Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan SIPD terhadap kinerja pegawai BPKAD di Kab. Musi Banyuasin
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD di Kab. Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD di Kab. Musi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini menambah pengetahuan penulis sehubungan dengan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi dalam hubungan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian bagi pimpinan Dinas BPKAD Kabupaten Musi Banyuasin dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja para pegawainya dilihat dari pelaksanaan pelatihan, kondisi lingkungan kerja dan pemberian motivasi pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pelatihan SIPD, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Banyuasin.

1.6 Sistematika Penulisan

Melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada penulisan ini secara menyeluruh, maka dikemukakan sistematika yang merupakan pedoman penulisan.

Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

a. BAB I: PENDAHULUAN

   Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian

b. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

   Bab ini terdiri dari teori teori yang berhubungan dengan penelitian, telaah tentang penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sekarang

c. BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan, secara sistematis metode penelitian meliputi; objek penelitian, metode dan desain penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, uji validitas dan realibilitas dan pengujuan hipotesis.

d. BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

e. BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seulurh penelitian yang telah dilakukan.

Universitas Bina Darma