BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Untuk itu, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam setiap sendi organisasi menjadi suatu tuntunan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi bila ingin mencapai suatu keberhasilan mengingat perkembangan pembangunan yang dilaksanakan juga semakin pesat dan penuh tantangan. Diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya. Meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi kepada para pegawai tentunya bukan merupakan suatu hal yang mudah

untuk dilaksanakan karena banyak sekali faktor-faktor yang mempangaruhinya. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan kerja para pegawainya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dimana tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992: 183).

Berdasarkan pendapat tersebut jelaslah bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai, atau dengan kata lain, jika lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai kurang kondusif maka, diduga, akan dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas dan kegairahan kerja pegawai sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Adakalanya seorang pegawai yang dimutasikan oleh pimpinan dari bagian satu kebagian yang lain justru rnakin menunjukan indikasi tingkat produktivitas kerja yang menurun

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yaitu :

1. pekerjaan yang menarik
2. upah yang baik
3. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. etos kerja dan

5. lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan instansi/pemerintahan
7. merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
10. Disiplin kerja yang keras.

Hal ini terjadi karena pegawai tersebut kurang memahami tujuan dari mutasi yang diberikan pimpinan serta beranggapan bahwa pimpinan tidak menghendaki dirinya untuk memegang jabatan atau pekerjaan yang saat ini dilaksanakan. Menurut Latiner, Alfred (1985: 24) Apabila ini terjadi, bukan hanya pengembangan karier pegawai tersebut tidak mencapai sasaran yang diharapkan, tetapi lebih jauh lagi dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja, rendahnya kualitas, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kegagalan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan sebelumnya.

Pendidikan merupakan basis yang sangat penting untuk membentuk manusia-manusia profesional. Yang kemudian diterapkan dalam bentuk aplikasi pekerjaan sehari-hari yang membutuhkan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung. Bila ilmu yang diperoleh belum diaplikasikan sama artinya belum memiliki keterampilan. Oleh karena itu, butuh sebuah pengalaman untuk mendukung aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh. Data empiris dalam organisasi-organisasi usaha menunjukkan bahwa orang

berpendidikan ditambah dukungan program-program pelatihan manajemen umumnya dapat menyeimbangkan kemampuan kewirausahaan serta kemampuan manajerialnya. Dengan demikian pendidikan, pengalaman, serta pelatihan merupakan sebuah faktor-faktor yang saling terkait dalam memperoleh sebuah pengetahuan sekaligus menggalinya untuk bisa memberikan kontribusi dengan semaksimal mungkin.

Berikut ini adalah data pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat berdasarkan jabatan dan yang telah mengikuti diklat struktural :

Tabel 1.Komposisi Pegawai Menurut Jabatan Tahun 2012

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Presentase (%)	Keterangan
1	Eselon II	1	2,2	Kepala Dinas
2	Eselon III	5	11,1	Kepala Bidang
3	Eselon IV	11	24,4	Kepala Sub Bagian
4	Staff	28	62,2	Pegawai Umum
	Jumlah	45	100	

Sumber : Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Lampung Timur 2012

Berdasarkan Tabel 1 di atas bahwa mayoritas pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah kabupaten Lampung Timur berdasarkan jabatannya adalah staff yaitu berjumlah 28 orang atau 62,2% sedangkan yang paling sedikit yaitu jabatan Eselon II yang berjumlah 1 orang atau 2,2% .

Tabel 2 Komposisi Pegawai Yang Telah Mengikuti Diklat Struktural Tahun 2012

No	Jenis Diklat	Jumlah (orang)	Presentase
1	Diklat PIM IV	2	22,2
2	SPAMA	1	11,1
3	ADUM	7	77,7
	Jumlah	9	111

Sumber : Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah kabupaten Lampung Timur 2012

Berdasarkan Tabel 2 di atas pegawai yang telah mengikuti diklat PIM IV yaitu berjumlah 2 orang atau 22,2%, sedangkan diklat SPAMA berjumlah 1 orang atau 11,1% dan diklat ADUM berjumlah 7 orang atau 77,7%.

Di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Lampung Timur produktivitas kerja pegawai agak menurun ini dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, dan pulang kerja sebelum jam kerja berakhir. Kurangnya perlengkapan kerja juga sebagai penghambat melaksanakan pekerjaan seperti komputer, printer, dan keadaan kantor yang kurang nyaman sehingga membuat pegawai tidak betah di kantor, karena AC mati dan ventilasi udara yang sedikit. Penurunan produktivitas kerja terlihat juga dari hubungan sesama pegawai yang kurang harmonis,sehingga membuat pegawai malas untuk bekerja. Produktivitas kerja pegawai menurun dapat dilihat juga dari tingkat absensi pegawai.

Daftar hadir pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Lampung Timur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Daftar Hadir Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2012

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Jumlah absensi	Tingkat absensi(%)
Juli	45	26	8	0.07
Agustus	45	23	7	0.07
September	45	25	7	0.07
Oktober	45	26	5	0.11
November	45	24	4	0.13
Desember	45	24	0	0
∑ rata-rata				0.45

Sumber : Pemerintah Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Lampung Timur 2012

Berdasarkan Tabel 3 di atas tingkat absensi pegawai pada bulan juli sebesar 0,07%, bulan Agustus sebesar 0,07%, pada bulan September sebesar 0,07%, pada Bulan Oktober sebesar 0,11% dan pada bulan November sebesar 0,13% sedangkan pada Bulan Desember sebesar 0%. Dilihat dari tingkat absensi mulai dari bulan Juli sampai dengan Desember rata-ratanya sebesar 0,45%.

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur mempunyai tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah, pendidikan dan latihan, serta tugas lain yang ditetapkan oleh Bupati. Jumlah pegawai di BKD sebanyak 45 orang yang terbagi ke dalam beberapa bidang yaitu bidang umum kepegawaian, bidang mutasi pegawai, bidang pengadaan dan pengembangan pegawai, serta bidang pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan karier pegawai di lingkungan kerja BKD Lampung Timur dilakukan dengan mengadakan program-program latihan, kursus-kursus pengembangan karier dan sebagainya. Selain itu dibangun lingkungan kerja yang kondusif agar mampu meningkatkan kemampuan dan keinginan pegawai dalam melaksanankan pengembangan karir.

Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **: "Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur".**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka masalah yang dapat diidentifikasikan adalah sebagai berikut :

Pengembangan Karier yang terjadi belum mampu mendorong produktivitas kerja pada Dinas Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur, hal ini dapat dilihat dari kurangnya disiplin pegawai.

Belum tercipta lingkungan kerja yang nyaman pada pada Dinas Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur, hal ini dapat dilihat dari perlengkapan kerja dan ventilasi udara. Terjadinya penurunan produktivitas kerja pada Dinas Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur, dilihat dari hubungan yang kurang harmonis antar pegawai.

1.3. Perumusan Masalah

Dari uraian pada identifikasi masalah, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur?
3. Apakah pengembangan karier dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur?

1.4. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil keputusan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur.
2. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Lampung.
3. Bagi peneliti sendiri sebagai acuan dalam pengembangan ilmu serta melatih berfikir secara kitis dalam memecahkan masalah.