

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting bagi organisasi maupun perusahaan dalam upaya mencapai sasaran. Manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor yang penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan tersebut. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus di laksanakan secara tulus dan sungguh-sungguh.

Karyawan dituntut untuk bekerja dengan kinerja yang tinggi. Karyawan harus termotivasi, sehingga dapat memberikan pelayanan bagi masyarakat tidak terkesan lamban. Motivasi kerja diperlukan agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan itu juga membutuhkan pelatihan juga pengembangan karyawan. Pelatihan adalah variabel yang cukup penting untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Pelayanan yang baik harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (Mangkunegara 2016:93).

Motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertian motivasi merupakan unsur yang penting dalam diri manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pemimpin adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu factor penentu keberhasilan organisasi

(Nurhajati 2017:88). Hasil penelitian Olivia Theodora (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara 2016). Meningkatkan pengetahuan, kemahiran, transisi sikap, perilaku, intropeksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Kondisi ini dibuktikan dengan hasil penelitian Adianto dan Sugiyanto (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan maka pengembangan karyawan termasuk dalam program selanjutnya. Pengembangan karyawan merupakan suatu proses untuk mengasah, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan karakter karyawan (Kasmir 2016:140). Sesuai hasil penelitian Bayu Krisdianto, Nurhajati (2017) bahwa pengembangan karyawan/sumber daya manusia (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karyawan mempunyai peran penting dalam Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi maka pelatihan dan pengembangan karyawan sangat mudah dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya merupakan salah satu UPT dari 10 UPT dibawah Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur dengan wilayah kerja administrasi meliputi meliputi 7 (tujuh) wilayah yaitu Kota Mojokerto, Kab. Mojokerto, Kab. Sidoarjo, Kota Surabaya, Sebagian Kab. Pasuruan, Kab. Jombang dan Kab. Gresik. UPT dengan jumlah 10 (sepuluh) unit yang terdiri dari 9 (sembilan) UPT Kewilayahan dan 1 (satu) UPT Peralatan. Sehubungan dengan rasionalisasi Jumlah UPT Provinsi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dilakukan penggabungan dan penghapusan Unit Pelaksana Teknis.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya bergerak di bidang teknis operasional pengelolaan sumber daya air yakni pengawasan, pengkoordinasian pengelolaan daya air dan sumber air, serta ketatausahaan dan pelayanan masyarakat di bawah Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur. Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya dimanfaatkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan antara lain untuk irigasi, air baku untuk air minum dan industri, perikanan, penggelontoran.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Bapak Bambang (2021) sebagai perwakilan penanggung jawab karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya. Terdapat permasalahan yang terjadi pada Instansi dalam penyelesaian tugas atau proyek yang tidak tepat waktu. Pegawai negeri sipil (PNS) dituntut harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dalam memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat. Namun, dengan berkurangnya tenaga pegawai negeri sipil (PNS) karena

promosi jabatan atau purna tugas (pensiun) menyebabkan penurunan kinerja karyawan terhadap layanan pada pengelolaan sumberdaya air. Maka UPT melaksanakan pemberdayaan manajemen sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil (PNS) Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya melakukan rapat dan menentukan hasil untuk perlu dilakukan upaya untuk meng-upgrade Tenaga Petugas dengan memberikan pelatihan tentang penempatan kerja dan pekerjaan yang harus dilakukan pada karyawan baru untuk pekerjaan saat ini dan melakukan pengembangan terhadap karyawan lama untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendatang. Pernyataan tersebut berdasarkan laporan permasalahan isu dan perangkat daerah pada Memori UPT 2021. Karyawan pegawai negeri sipil (PNS) pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya berjumlah 42 karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Berikut adalah jumlah karyawan menurut tanggung jawab dan pembagian tugas terhadap karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan

Sub Bagian / Seksi	Jumlah
Kepala UPT	1
Sub Bagian Tata Usaha	13
Seksi Operasi	17
Seksi Pemeliharaan dan Perbaikan	11
Jumlah	42

Sumber : Data Memori UPT PSDA 2021

Dengan program pelatihan yang baik dan benar tentunya Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan berusaha melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, tapi apabila tidak mempunyai kemampuan atau skill yang memadai tentunya akan melaksanakan tugasnya asal-asalan, yang penting tugas tersebut bisa selesai. Jadi adanya kemungkinan kinerja dan motivasi kerja seorang pegawai akan dipengaruhi oleh program pelatihan dan juga pengembangan karyawan yang dimiliki oleh setiap bawahan yang memberikan kontribusinya kepada instansi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya tempat karyawan tersebut bekerja.

Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

No	Indikator Kerja	Target Renstra				Realisasi		Proyeksi	
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
1	Persentase Ketersediaan dan Kebutuhan Air Baku	87,89	87,90	88,00	88,01	87,78	87,84	87,84	87,84
2	Persentase Jaringan Irigasi Dalam Kondisi Baik	68,40	68,60	68,85	69,12	68,50	69,32	68,70	68,68
3	Persentase Penanganan Luas Daerah Genangan Banjir	75,73	61,66	71,04	60,11	72,37	67,62	65,73	65,00

Sumber : Data Memori UPT PSDA 2021

Realisasi Kinerja berada dibawah target disebabkan oleh :

- a. Waduk besar yang dikerjakan dengan pendanaan APBN belum beroperasi.
- b. Perbaikan jaringan difokuskan ke Perbaikan Saluran Primer dan Sekunder, sementara Rehabilitasi Bangunan Utama dilaksanakan bertahap.
- c. Lokasi genangan banjir cenderung bertambah, sementara lokasi rutin genangan cenderung berkurang frekuensinya karena telah dilaksanakan upaya pemeliharaan.

Dengan begitu karyawan penting untuk merealisasikan pekerjaan yang sudah direncanakan, dengan adanya motivasi, pelatihan dan pengembangan karyawan maka karyawan akan melakukan pekerjaanya dengan lebih giat lagi.

Dengan adanya hal ini peneliti ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil dengan dorongan pelatihan, pengembangan karyawan dan motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan. Oleh sebab itu skripsi ini dibuat dengan judul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya?
3. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya?

4. Apakah motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air Korwil Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas
Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan bahan referensi bagi penelitian berikutnya, yang khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia .
2. Dari Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, ide, serta pengalaman untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang khususnya di dalam bidang ilmu Sumber Daya Manusia mengenai pemberian motivasi, pelatihan dan pengembangan

terhadap kinerja karyawan juga dapat berkontribusi bagi penelitian selanjutnya