

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawai yang dimilikinya. Dalam instansi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan profesional kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi salah satu fokus utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Kinerja ASN yang optimal dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk di lingkungan DPRD Provinsi Sumatera Utara yang memiliki tugas dan fungsi penting dalam mendukung pelaksanaan kegiatan legislatif, administrasi, dan pelayanan kepada anggota dewan serta masyarakat. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kinerja ASN, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja ASN adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi yang berada di sekitar pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi, kerja sama tim, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kerja ASN. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja ASN di DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Selain lingkungan kerja, pengalaman kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja ASN. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang selama menjalankan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. ASN yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung lebih memahami tugas, prosedur, serta

mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dibandingkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih sedikit. Pengalaman kerja juga membantu pegawai dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul di lingkungan kerja karena telah memiliki pemahaman dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki ASN, maka semakin besar peluang untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam mendukung pelaksanaan tugas di DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja ASN adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat membantu ASN memahami perubahan regulasi, meningkatkan kemampuan teknis maupun manajerial, serta memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendorong peningkatan kinerja ASN di DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja ASN merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Kinerja ASN yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan tugas secara profesional dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja ASN dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja ASN sehingga dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja merupakan faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja ASN. Lingkungan kerja yang kondusif, pengalaman kerja yang memadai, serta pelatihan kerja yang berkesinambungan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan motivasi ASN dalam melaksanakan tugasnya. Mengingat pentingnya peran ASN dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi Sumatera Utara, maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap

kinerja ASN di DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja ASN.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASN DPRD Sumatera utara?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ASN DPRD Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ASN DPRD Sumatera Utara?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ASN DPRD Sumatera Utara?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2011), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. (Nurjanah et al., 2023)

1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Herlambang dan Haryono (2022) (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) :

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Suara
4. Tata ruang

1.3.3 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kurniawan, dkk., (2021) pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik (Bayu Surya Parwita et al., 2023).

1.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidak seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster 2009; 43) (Burta, 2018):

1. Laman waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan
3. Keterampilan yang dimiliki
4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

1.3.5 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Riska Gustiana, Taufik Hidayat, 2022).

1.3.6 Indikator Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2017) (Haoxing & System, n.d.) menjelaskan indikator pelatihan kerja:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi, dan Metode

1.3.7 Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (PUTRI, 2019).

1.3.8 Indikator Kinerja

Menurut Yulianto (2020:9) (Suparyanto dan Rosad, 2015) ada lima indikator yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas, dan Kemandirian

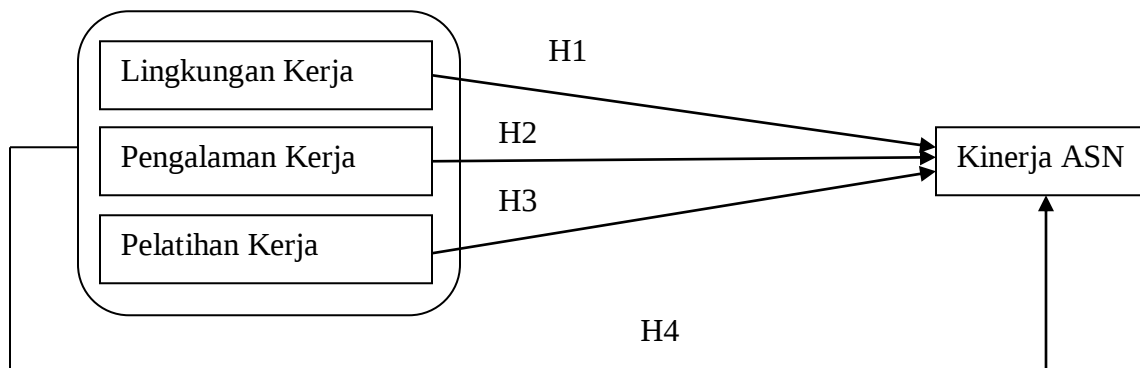
1.4 Teori Pengaruh

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara (Area, 2022), Secara singkat, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, motivasi

juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai karena pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dibagian Hukum Kantor DPRD Kota Jambi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sehingga mendorong peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

1.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.6 Hipotesis Penelitian

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN secara persial di DPRD Provinsi Sumatera Utara
- H2: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN secara persial di DPRD Provinsi Sumatera Utara
- H3: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN secara persial di DPRD Provinsi Sumatera Utara
- H4: Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN secara simultan di DPRD Provinsi Sumatera Utara.