

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, penentuan, penyatuan tim, penjagaan dorongan, dan proses alur keluar masuk tim merupakan komponen-komponen manajemen sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk mencapai sejumlah tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia mencakup kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk mengelola aspek-aspek manusia atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi.

Manajemen menganggap sumber daya manusia sebagai kekuatan utama yang mendorong proses manajerial. karena merupakan aset utama dalam segala kegiatan di perusahaan atau organisasi, tanpa memandang apakah itu berorientasi pada keuntungan atau tidak. Untuk mendukung peran tersebut, penting untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu. karena setiap orang memiliki potensi yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi sering mengadakan pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menilai sejauh mana sumber daya manusia mencapai potensinya dalam kinerja, diperlukan analisis dan pengukuran terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja diartikan sebagai pencapaian kerja

seseorang atau kelompok sesuai dengan tugas yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Affandi, 2018).

Menurut Moehariono (2012), kinerja atau performa mencerminkan sejauh mana sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang tercantum dalam strategi perencanaannya dapat dicapai melalui suatu program, kegiatan, atau kebijakan. Beliau menjelaskan juga bahwa kinerja memiliki tiga dimensi, yaitu kinerja individu yang memiliki faktor diantaranya; *knowledge*, *skill*, motivasi, peran. Dan ini akan berpengaruh langsung terhadap dimensi yang kedua yaitu kinerja tim/kelompok yang memiliki faktor kinerja diantaranya; kecerdasan tim, kepemimpinan tim, struktur tim, peran tim, dan peran. Ini akan berpengaruh langsung terhadap dimensi yang ketiga yaitu kinerja organisasi yang memiliki faktor kinerja diantaranya; lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur organisasi, dan proses.

Pada prinsipnya, kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang memiliki dampak signifikan terhadap operasional suatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, keefektifan karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya untuk meraih visi yang telah dicanangkan oleh perusahaan atau organisasi menjadi suatu hal yang penting. Sehingga, dapat dibuat narasi penting bahwa kinerja karyawan merujuk pada salah satu indikator utama dalam menilai pencapaian suatu perusahaan atau organisasi.

Dengan narasi dan teori yang telah diuraikan, jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Ini disebabkan oleh peran krusial kinerja karyawan yang baik dan optimal dalam mendukung kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam meraih tujuan mereka. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman menyeluruh terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dan berbagai pola yang sesuai perlu diambil oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan atau menganalisis dampak faktor-faktor tersebut, guna mencapai tujuan secara maksimal. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, disampaikan bahwa kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh berbagai faktor, di antaranya adalah variabel *Locus of Control* yang diterapkan dalam konteks perusahaan atau organisasi. Gufron (2011) menjelaskan bahwa *Locus of Control* merupakan dimensi kepribadian yang mengindikasikan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh harapan yang dimilikinya terkait dengan dirinya sendiri. Rotter (2011) menyatakan bahwa *Locus of Control* mencerminkan keyakinan individu terhadap sumber yang menentukan perilakunya, melibatkan empat aspek pokok, yaitu potensi perilaku, harapan, penilaian terhadap penguatan, dan suasana psikologis.

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak mampu eksis sendirian dan memerlukan interaksi dengan sesama untuk melengkapi kehidupannya. Meskipun demikian, banyak individu yang cenderung bergantung pada orang lain, bahkan dalam mengambil keputusan dalam hidupnya. Ini konsisten dengan perspektif para pakar yang menyatakan bahwa keyakinan individu

terkait penyebab utama dalam hidupnya dapat terpengaruh oleh sejumlah faktor, baik yang berasal dari diri sendiri, orang lain, maupun faktor eksternal.

Kecenderungan individu untuk mengendalikan pusat kendali, yang juga dikenal sebagai kecenderungan untuk menetapkan atribusi, disebut sebagai *locus of control*, menurut Levenson (dalam Azwar, 2004). Morgan (1986), dalam bukunya "*Prologue to Brain Science*," menjelaskan bahwa *Locus of Control* merujuk pada keyakinan individu tentang alasan terjadinya peristiwa atau episode dalam kehidupan sehari-harinya. Dengan kata lain, *Locus of Control* yaitu keyakinan seseorang terhadap faktor-faktor utama yang memengaruhi perilaku dan peristiwa hidupnya, baik yang disebabkan oleh pilihan dan keinginannya sendiri maupun oleh hal-hal di luar dirinya.

Namun, kinerja karyawan dipengaruhi oleh lebih dari sekadar *Locus of Control*. Elemen lain yang berperan adalah persiapan. Istilah "*pelatihan*" dapat digunakan untuk menggambarkan proses terencana di mana pengalaman belajar digunakan untuk mengubah sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kaswan (2016) berpendapat bahwa persiapan adalah pekerjaan untuk lebih mengembangkan informasi dan kemampuan representatif. Sebaliknya, Sri Larasati (2018) berpendapat bahwa pelatihan adalah bentuk pendidikan jangka pendek yang berfokus pada perolehan pengetahuan dan keterampilan teknis yang terstruktur.

Di perusahaan atau instansi, umumnya setelah proses rekrutmen karyawan atau sebelumnya, dilakukan pelatihan bagi calon karyawan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman

karyawan, sehingga diharapkan setelah mengikuti pelatihan, karyawan, Baik yang baru direkrut maupun yang telah ada, dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal. Pelatihan juga berperan sebagai sarana untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan, mendukung kelangsungan aktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi konteks kerja ini dapat dijelaskan sebagai kondisi tempat kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor di sekitar karyawan. Pandi Afandi (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kelengkapan peralatan kerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Desi, 2015), yang dimaksud dengan "*lingkungan dalam konteks kerja*" adalah segala perlengkapan dan bahan yang dihadapi oleh pekerja, serta pengaturan dan metode kerja baik secara individu maupun kelompok.

Peran penting lingkungan kerja terlihat saat karyawan sedang melaksanakan tugasnya. Ketika menciptakan kondisi kerja yang unggul, seperti memperhatikan faktor-faktor tersebut atau membuat suatu kondisi yang memberikan dorongan, perusahaan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Kondisi fisik dan non-fisik dalam lingkup kerja yang aman dan memberikan dukungan bagi karyawan agar bekerja dengan tepat. Secara keseluruhan, lingkungan kerja merujuk pada kondisi sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Locus of Control dan Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Daerah Mandau Kabupaten Bengkalis*", diduga bahwa *Locus of Control* dan Tempat Kerja mempengaruhi Kinerja Guru. Selain itu, hasil penelitian Yusuf dan Taufik (2023) yang berjudul "*Pentingnya Pembelajaran dan Pembelajaran, Kegiatan Non-Pembelajaran, Pengembangan, dan Inspirasi terhadap Kinerja Guru*" menjelaskan bahwa pembelajaran memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru.

Selain di Perusahaan maupun organisasi, di kedinasan ataupun instansi pemerintah sangat memperhatikan kinerja pegawainya. Dinas adalah sebuah Lembaga pemerintah yang bertugas menjalankan tugas dan fungsi sesuai arahan pemerintah, seperti Dinas Kehutanan yang mempunyai tugas dalam hal yang berkaitan dengan hutan.

Dinas Kehutanan merupakan bagian dari pemerintahan daerah yang memiliki kewajiban penting terkait dengan penyelenggaraan urusan pemerintahan di wilayah tugas kehutanan, termasuk pengurusan hutan, pelestarian aset alam, dan pengelolaan daerah aliran sungai. Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat kini menjadi bagian dari Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat di Provinsi Jawa Barat. Kantor ini dulunya merupakan Kantor Wilayah Departemen Kehutanan Provinsi Jawa Barat di bawah Kementerian Kehutanan dan memiliki kewenangan langsung terhadap Kementerian Kehutanan.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 34/Kpts-11/1983, dibentuklah Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat tentang Tata Tertib Kerja Wilayah di Daerah. Sesuai dengan keputusan tersebut, Kepala Kantor Wilayah tersebut berubah menjadi Kepala Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta pada tanggal 17 Maret 1984.

Bertempat di Jl., Soekarno Hatta No. 751, Cisaranten Endah, Kecamatan Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat 40292, Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat telah berhasil mengemban amanah sebagai peraih penghargaan "*Keterbukaan Data Publik pada Lembaga Terbuka Tingkat Jawa Barat Tahun 2023*". Khususnya dalam kategori organisasi perangkat daerah (OPD) informatif pada tanggal 30 November 2023. Prestasi ini secara tidak langsung mencerminkan kinerja yang baik dari karyawan Dinas Kehutanan. Hal ini memberikan kinerja optimal dalam hal transparansi kerja.

Peneliti melakukan pra penelitian dengan datang ke tempat penelitian secara langsung dan melakukan observasi apa saja data yang dibutuhkan untuk dalam penelitian ini. Peneliti tidak sendiri dalam melakukan observasi akan tetapi didampingi oleh bapak Dede dan ibu Frida yang juga memberikan informasi kepada peneliti. Dalam observasi, peneliti menemukan jumlah total pegawai di kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa barat itu berjumlah 93 orang. Peneliti juga menemukan permasalahan yang peneliti bawakan itu menurut ibu Frida selaku perwakilan pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa barat ternyata ada. Namun untuk pengaruhnya terdapat beberapa hal yang perlu dianalisa kembali, sehingga peneliti akan mencoba untuk melakukan

penelitian terlebih dahulu supaya mendapatkan hasil yang diinginkan.

Data mengenai nilai performa pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat periode bulan Maret samapai bulan Juli 2023 yang menjadi data awal peneliti sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 1.1.**  
**Data Nilai Kinerja Pegawai DISHUT Provinsi Jabar 2023**

No.	Bulan	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Nilai Prilaku	Nilai akhir
1.	Maret	51,40%	34,33%	85,73%
2.	April	46,40%	30,56%	76,96%
3.	Mei	54,24%	36,74%	90,98%
4.	Juni	50,27%	32,48%	82,75%
5.	Juli	58,83%	35,27%	88,75%

Sumber: Dinas Kehutanan Prov. Jabar, data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terdapat kenaikan dan penurunan pada nilai akhir pada bulan Maret sampai Juli. Dimana nilai akhir ini suatu gambaran dari hasil kinerja pegawai selama 1 bulan, yang dimana nilai akhir itu bisa dikatakan baik jika nilai tersebut berada di angka 100,00. Sedangkan ketika nilai tersebut berada kurang dari 80,00 bisa dikatakan tidak baik.

Pada periode lima bulan tersebut, pada bulan April dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai dengan nilai akhir yang diperoleh sebesar 76,96%. Ini menunjukkan kinerja pegawai pada bulan tersebut kurang baik, dan

pasti banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Sedangkan pada bulan Mei kinerja pegawai mengalami kenaikan dibanding bulan April, dan bulan-bulan setelahnya mengalami fluktuasi.

Dalam penelitian sebelumnya dari Nur Azmi Akmalia (2020) yang berjudul Pengaruh *Locus of control*, *Self efficacy*, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh signifikan. Dan dari penelitian sebelumnya dari Dwi wahyu Artiningsih & Syahdi Rasyid (2011) yang berjudul Pengaruh *Locus of control*, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Kualitas Kehidupan terhadap kinerja karyawan yang hasilnya locus of control tidak berpengaruh sedangkan untuk OCB dan Kualitas kehidupan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan konteks tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang mengarah pada *Locus of Control*, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja. Tujuan peninjauan ini yaitu untuk mengelaborasi lebih lanjut mengenai kinerja pegawai di kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat. Peneliti berupaya untuk menemukan apakah faktor-faktor seperti *Locus of Control*, pelatihan, dan lingkungan kerja yang diterapkan di lembaga pemerintahan ini dapat menjadi pemicu yang menghasilkan dampak positif terhadap kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat mencapai tingkat optimal. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk menentukan judul penelitian ini sebagai **“Pengaruh *Locus of Control*, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada kantor Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat).”**

## B. Identifikasi masalah

Peneliti dapat merumuskan identifikasi permasalahan berdasarkan konteks yang telah diuraikan sebagai berikut:

1. Adanya *locus of control* yang terjadi dan tidak disadari oleh para pegawai.
2. Adanya pelatihan yang kurang tepat sasaran yang diikuti oleh para pegawai Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat.
3. Adanya pelatihan yang kurang efisien dalam segi waktu di Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat.
4. Adanya hasrat para pegawai yang ingin menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik.
5. Masih adanya lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti fasilitas kerja guna menunjang aktivitas para pegawai
6. Adanya nilai kinerja yang turun dari pegawai khususnya kantor Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat

## C. Rumusan masalah

Adapun beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas kehutanan Prov. Jawa barat?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai di kantor Dinas kehutanan Prov. Jawa barat?

4. Bagaimana pengaruh bersama sama dari *Locus of control*, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat?

#### **D. Tujuan penelitian**

Adapun setelah dirumuskannya masalah pada penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat.
2. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh bersama – sama apakah *Locus of control*, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kehutanan Prov. Jawa barat

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adanya penelitian ini, dikuatkan mampu memberi beberapa manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu syarat bagi peneliti untuk mengikuti seminar proposal penelitian dan menyelesaikan pendidikan sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Selain itu, penelitian ini

diharapkan dapat menambah wawasan para akademisi secara lebih komprehensif tentang ilmu administrasi, khususnya para pimpinan fakultas dengan pokok bahasan *Locus of Control*, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Performa.

2. Untuk lembaga ini, penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan kerangka dan sumber informasi mengenai dampak *Locus of control*, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja konteks pegawai; dan
3. Bagi mahasiswa lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan yang berharga untuk mendukung kegiatan penelitian selanjutnya yang terkait dengan topik *Locus of control*, Pelatihan, Lingkungan kerja, dan kinerja.

