

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam seluruh pelaksanaan kegiatan dan aktivitas instansi maupun perusahaan. Menurut **Dessler (2015:3)**, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan mengonpensansi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kegiatan perencanaan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak hanya memperhatikan permasalahan yang terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja dan uang saja tetapi juga menyangkut kinerja pegawai.

Penyelenggaraan suatu pemerintahan tidak terlepas dari peran pegawai di suatu organisasi yang sesuai dengan kinerja dari pegawai tersebut. Maka dari itu setiap organisasi mempunyai tujuan yang telah ditetapkan dan harus dilaksanakan secara bersama oleh semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, orang yang dimaksud adalah pegawai yang berada dalam organisasi pemerintahan itu sendiri, pegawai merupakan titik awal kekuatan yang memegang peranan utama dalam organisasi pemerintahan, karena pegawai bertanggung jawab untuk setiap kegiatan atau setiap pelaksanaan program kegiatan yang telah dirancang.

Balai pengelolaan sumber daya air atau disingkat BPSDA adalah balai yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan operasional pelayanan kepada

masyarakat di bidang sumber daya air dan penyelenggaraan operasional konservasi atau pelestarian air dan sumber air, serta penyelenggaraan pelatihan teknis sumber daya air. Balai ini bertanggung jawab kepada pemerintahan sesuai dengan tingkatannya (Provinsi, Kabupaten, atau Kota) dan berada di dalam dinas pengelolaan sumber daya air.

Kinerja pegawai amatlah berpengaruh pada tercapainya visi dan misi dari organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas yang akan dihasilkan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan ciri khas dalam kondisi global dengan tingkatan yang ketat, sering kali dihadapkan bermacam-macam permasalahan sehingga tidak dapat memuaskan keinginan dari mereka itu sendiri. Banyak sekali faktor - faktor yang biasa mempengaruhi kinerja antara lain evaluasi, disiplin, pengalaman kerja, pengembangan karir, pemberian kompensasi, kurangnya komunikasi, iklim organisasi, semangat kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, rekrutman, seleksi, pelatihan, dan kepemimpinan.

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut **Mangkunegara (2016:67)** menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Melalui kinerja yang diperoleh, organisasi dapat mengukur tingkat keberhasilannya. Meningkatnya kinerja pegawai dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan organisasi untuk pengembangan sumber daya manusia dan akan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi. Apabila kinerja tidak dikembangkan dan diperbaiki maka akan berdampak bagi terjaminnya kelangsungan hidup organisasi.

Sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintah perlu adanya peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang dalam hal ini dilihat dari kinerja pegawai balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi. Berikut tabel kinerja pegawai balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi selama 3 tahun.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Selama 3 Tahun

No	Kegiatan	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Meningkatkan kinerja layanan jaringan irigasi	100 %	85 %	100 %	80 %	100 %	76 %
2	Berkurangnya dampak daya rusak air	100 %	80 %	100 %	77 %	100 %	75 %
3	Meningkatnya keberlanjutan	100 %	80 %	100 %	75 %	100 %	70 %

	dan ketersediaan air untuk memenuhi berbagai kebutuhan						
4	Meningkatnya kualitas SDM penyelenggara pengelolaan sumber daya air	100 %	75 %	100 %	73 %	100 %	69 %

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terjadinya penurunan dari tahun 2015-2017 di setiap kegiatan yang dilakukan balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi. Perbaikan kinerja masih terus diperbaiki yang mana faktor-faktornya diantaranya adalah evaluasi, pengalaman dan lingkungan kerja, evaluasi yang dilakukan oleh balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi hanya di terapkan kepada pegawai yang berkerja di dalam ruangan saja (PNS) dan tidak menerapkan evaluasi tersebut kepada pegawai yang berkerja di lapangan, yang membuat tidak adanya standar hasil kerja pegawai balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi yang bekerja di lapangan. Sehingga tidak adanya kemajuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, evaluasi

berhubungan dengan pengalaman kerja dengan tidak adanya evaluasi dari pegawai tersebut, organisasi tidak dapat melihat pengalaman berkerja pegawai, sehingga organisasi tidak mengetahui hasil kerja yang dilakukan pegawai yang bekerja di lapangan pada balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi begitu pula dengan faktor lingkungan kerja serta pengalaman kerja yang tidak dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun sudah adanya pengalaman kerja yang didapat sebelumnya oleh pegawai pada balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi yang akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi untuk mengetahui evaluasi, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dilakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Evaluasi, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Bukittinggi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pendapat para ahli di buku mereka banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dibawah ini penulis mengidentifikasi faktor – faktor tersebut :

1. Terjadinya penurunan terhadap kinerja layanan jaringan irigasi pada balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi terjadi karena evaluasi yang dilakukan kurang berjalan dengan optimal.

2. Terjadinya penurunan kegiatan dampak daya rusak air pada balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi terjadi karena pengalaman kerja tidak membantu pegawai dalam mengatasi masalah-masalah pekerjaan yang ada.
3. Terjadinya penurunan kegiatan keberlanjutan dan ketersediaan air untuk memenuhi berbagai kebutuhan pada balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi terjadi karena tidak optimalnya hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai.
4. Terjadinya penurunan kualitas SDM penyelenggara pengelolaan sumber daya air pada balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi terjadi karena lingkungan yang kurang nyaman yang membuat kualitas SDM menurun.
5. Kurang terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya pada balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi.
6. Sarana dan prasarana yang belum lengkap menyebabkan rendahnya kinerja pegawai pada balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan evaluasi, pengalaman, lingkungan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat pada balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Pegawai merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor evaluasi, pengalaman dan lingkungan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah evaluasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi ?
2. Bagaimanakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi ?
3. Bagaimanakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi ?
4. Bagaimanakah evaluasi, pengalaman dan lingkungan mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai pada Balai pengelolaan sumber daya air) wilayah Bukittinggi.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Balai pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh evaluasi, pengalaman dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada pengelolaan sumber daya air wilayah Bukittinggi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan semua pihak yang membutuhkannya.