

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DINAS
PENANAMAN MODAL TERPADU SATU PINTU KOTA
BANDUNG**

DRAFT SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Penyusunan Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:
Bagus Ajriya Ramadhan Putra Setyonegoro
194010026



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN**

2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sekarang ini sangat pengaruh bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah yang sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang kinerjanya tinggi didalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam sebuah instansi potensi sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karna dapat mengolah, menganalisis, dan mengerjakan tujuan instansi secara efektif dan efisien.

Pada suatu instansi pemerintah terdapat berbagai macam instrument guna mendorong tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Instrument-instrumen yang dimaksud adalah tenaga kerja, teknologi, dan modal. Diantara instrument tersebut, terdapat salah satu yang paling penting yaitu tenaga kerja atau bisa disebut sumber daya manusia , dimana sumber manusia merupakan pendorong berkembangnya suatu organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang optimal, sudah selayaknya setiap organisasi mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan pegawai, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti pegawai bagi suatu organisasi. Dalam menghadapi persaingan yang kompetitif di masa ini, sebuah organisasi sangat memerlukan SDM yang ulet dan terampil, serta adanya reward system juga dirasa penting.

Semakin menguatnya dampak globalisasi dan keterbukaan menjadikan kualitas pelayanan publik sebagai salah satu alat ukur untuk mengukur tingkat kemajuan sebuah negara. Karena kualitas pelayanan publik dapat digunakan sebagai salah satu indikator dalam penilaian tingkat kemajuan sebuah negara. Pada prinsipnya pelayanan publik merupakan suatu proses penyediaan kebutuhan masyarakat yang dilakukan oleh institusi publik sesuai dengan jenis layanan yang diberikan kepada masyarakat baik dalam bentuk jasa maupun fasilitas. Itulah sebabnya pemerintah khususnya berkewajiban untuk menyediakan layanan publik secara optimal, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat sebagai pemegang kekuasaan negara. Maka dari itu pelayanan publik dipandang sebagai salah satu aspek yang krusial dan menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan manajemen publik.

Kota Bandung merupakan kota yang memiliki potensi sumber daya alam yang beragam, keberagaman potensi sumber daya alam merupakan tantangan bagi pemerintah Kota Bandung untuk melakukan pengembangan wilayah Kota Bandung. Pemerintah Kota Bandung memiliki peran penting dalam menentukan sektor unggulan dan daya saing daerah Kota Bandung. Pengembangan wilayah Kota Bandung tidak terlepas dari pengembangan sektor unggulan yang dimiliki oleh Kota Bandung. Beberapa sektor tersebut diantaranya; sektor perkebunan, pertanian tanaman pangan, peternakan, kuliner, pariwisata, dan industri. Dengan adanya beragam potensi yang dimiliki Kota Bandung diharapkan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Karena dengan adanya potensi daerah tersebut, memberikan peluang besar bagi setiap warganya untuk meraih keuntungan dari

potensi bisnis Kota Bandung, secara otomatis juga akan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Kebijakan investasi atau penanaman modal selayaknya bisa menjadi dasar ekonomi kerakyatan dengan melibatkan pengembangan usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi, mempercepat pembangunan ekonomi nasional dengan mengolah potensi ekonomi menjadi kekuatan riil yang mana salah satu sumber dana dalam pembangunan ekonomi nasional negara adalah dengan mengundang investor (penanam modal) terutama asing agar bersedia menanamkan modalnya. Peran pemerintah daerah dalam memfasilitasi perkembangan penanaman modal sangat diperlukan untuk menciptakan efisiensi dan suasana kondusif iklim penanaman modal. Sehingga pentingnya kinerja yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi dan sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kerja demi kemajuan organisasi terutama pada organisasi pelayanan publik.

Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu dari masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia seperti produktivitas tenaga kerja yang rendah. Zaman yang terus berubah membuat keadaan perekonomian diharapkan selalu meningkat agar sistem perekonomian pasar lebih dominan. Perubahan zaman mengakibatkan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan sejenis. Tujuan suatu perusahaan ataupun organisasi mengharap untuk dapat terus berkembang hingga mampu mencapai laba yang memuaskan. Suatu perusahaan ataupun organisasi harus dapat mengikuti perkembangan perekonomian agar dapat bertahan dalam persaingan maka harus memikirkan aspek kualitas dan juga meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Selain menjadi harta terpenting dalam sebuah

organisasi, tenaga kerja juga merupakan salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan maupun organisasi.

Pegawai merupakan aset utama suatu instansi yang memiliki peran strategis didalamnya dan diwajibkan untuk menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN, yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Instansi pemerintah terdiri dari dua bagian yaitu: PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK/P3K)

Penyediaan layanan publik di Indonesia sendiri banyak dikategorikan mulai dari layanan Kesehatan, layanan kependudukan, layanan perizinan dan lain sebagainya. Layanan kependudukan dan Kesehatan tentunya sudah tidak asing lagi bagi masyarakat. Tidak hanya pelayanan dalam bidang Kesehatan dan kependudukan saja yang dinilai belum efektif dan efisien, pelayanan perizinan pun masih dinilai belum efektif dan efisien. Terlebih lagi dalam pelaksanaannya pelayanan publik khususnya pelayanan perizinan dinilai memiliki prosedur yang tidak jelas, berbelit-belit, persyaratan yang rumit, lamanya proses perizinan dan lain sebagainya.

Berdasarkan Pemerintahan Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan peraturan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian kinerja atau produktivitas pada PNS ini bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan system karier. Penilaian kinerja ini penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Perilaku kerja (PK), yaitu setiap tingkah laku, sikap atau Tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan pemerintah ini mensyaratkan setiap pegawai wajib menyusun sasaran kerja berdasarkan rencana kerja tahunan instansi yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Setiap hasil penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib disampaikan kepada Tim Penilaian Kinerja. Hasil penilaian kinerja Aparatur Sipil negara (ASN) dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Penilaian kinerja ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) merupakan perangkat pemerintah daerah baik tingkat provinsi maupun Kabupaten/Kota di Indonesia yang bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan dekonsentrasi/ tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah Provinsi, Kabupaten/Kota. Pembentukan SKPD yaitu pada tahun 2004 di dalam Undang-Undang pasal 120 No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (SAKIP) yang dimana terdapat program penguatan akuntabilitas kinerja dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), meningkatnya kualitas pelayanan public kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Berikut merupakan penilaian kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah:

Tabel 1.1
Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik
4	B	>60 – 70	Baik
5	CC	>50 – 60	Cukup/Memadai
6	C	>30 – 50	Kurang
7	D	0 – 30	Sangat Kurang

Sumber: PERPEMPAN RB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 yang dikeluarkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERPEMPAN RB) Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori instansi pemerintah yang berfungsi untuk menentukan di posisi mana instansi pemerintah tersebut yang memiliki tingkat kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai kinerja akuntabilitas yang sangat kurang. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam kebijakan perencanaan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil, serta kegiatan perancangan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam organisasi (job design).

Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh kinerja aparatur pemerintah yang berkualitas. DPMPTSP Kota Bandung sebagai suatu

organisasi yang merupakan pelayan masyarakat dalam bidang pelayanan perizinan terpadu dituntut untuk meningkatkan kemampuan pegawainya dalam menunjang pelaksanaan tugas yang sebaik-baiknya karena tidak menutup kemungkinan, bahwa dalam lingkup DPMPTSP Kota Bandung juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung. Jika itu terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya.

Fenomena produktivitas karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung sebagaimana berdasarkan kenyataan dilapangan bahwa masih adanya ketidak tepatan waktu dalam penyelesaian tugas, seperti yang peneliti lihat dalam kepengurusan surat menyurat pengurusan izin, salah satunya yaitu pengurusan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Selain itu juga kualitas pegawai masih kurang baik, seperti terdapat beberapa pegawai yang tidak berada ditempatnya sedangkan masyarakat datang untuk keperluan pelayanan mereka masing-masing.

Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian di Dinas Penanaman Midal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung dimana DPMPTSP ini merupakan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu di daerah.dan tujuan untuk memperkuat lokasi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan data peringat SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). Berikut merupakan tabel daftar hasil penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Lingkungan Kota Bandung tahun 2022.

Tabel 1.2
Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintahan (SAKIP) Lingkungan Kota Bandung Tahun 2022

Peringkat	Nama Pemerintahan Daerah	Nilai Sakip 2022	
		Angka%	Predikat
1	Inspektorat	91,93	AA
2	Dinas Pendidikan	85,37	A
3	Dinas Kesehatan	82,44	A
4	Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang	81,43	A
5	Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertahanan	81,29	A
6	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	80,87	A
7	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	80,41	A
8	Dinas Perhubungan	80,1	A
9	Dinas Lingkungan Hidup	83,54	A
10	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	79,71	BB
11	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana	83,84	A
12	Dinas Ketenagakerjaan Koprasi Dan Usaha Kecil Menengah	82,37	A
13	Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu	78,42	BB
14	Dinas Pemuda Dan Olahraga	78,16	BB
15	Dinas Kesehatan Pangan, Pertanian Dan Perikanan	86,6	A
16	Dinas Pemberdaya Masyarakat Dan Desa	80,17	A
17	Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah	77,27	BB
18	Dinas Komunikasi Dan Informatika	85,33	A
19	Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan	81,57	A
20	Dinas Perdagangan Dan Perindustrian	83,1	A
21	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian Dan Pengembangan	85,47	A
22	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	86,18	A

Sumber: Inspektorat Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa nilai hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Kota Bandung inspektorat dengan persentase nilai sebesar 91,93% yang mana memperoleh kategori AA (Sangat Memuaskan), sedangkan beberapa dinas yang mendapatkan kategori B (Baik) yaitu Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dengan persentase nilai sebesar 79,71%. Hal ini dapat dikatakan peneliti tidak meneliti langsung pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil karena hasil persentase yang didapatkan lebih tinggi daripada Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawannya lebih baik. Sedangkan pada

Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu dengan presentase nilai sebesar 78,42% yang mana mendapatkan kategori B (Baik). Peringkat yang dicapai oleh instansi pemerintahan merupakan gambaran secara umum keberhasilan instansi dalam menjalankan tugasnya. Ketidak berhasilan instansi dalam mencapai nilai sempurna tersebut yang menjadi fokus permasalahan pada suatu instansi pemerintahan. Hal ini dikarenakan Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu merupakan dinas yang langsung berkomunikasi dengan pemerintah dalam membuat perizinan dan menyusun program, pengelolaan aset dan pengelolaan surat menyurat. Sehingga pentingnya produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan dinas lainnya untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh Walikota.

Dinas Pemuda Dan Olahraga terfokus pada atlet atau pada fasilitas olahraga Kota Bandung mendapatkan persentase sebesar 78,16%. Hal ini dapat dikatakan untuk Dinas Pemuda Dan Olahraga produktivitas kinerjanya sudah dianggap baik meskipun hasil persentasenya lebih rendah. Dinas Pemuda dan Olahraga melakukan perumusan kebijakan teknis hanya dibidang olahraga saja. Sehingga tidak perlu mengelola langsung aset di Kota Bandung. Hal ini dapat dikatakan bahwa produktivitas dari Dinas Pemuda dan Olahraga sudah lebih baik daripada Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu.

Terakhir Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah dapat dikatakan memiliki nilai persentase rendah sebesar 77,27%. Hal ini dikarenakan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah hanya fokus pada pelaksanaan pengolahan, layanan, pelestarian bahan perpustakaan dan perizininan penggunaan arsip. Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah tidak fokus pada kepemilikan aset Kota Bandung yang harus

diperhatikan langsung dalam keberlangsungan program kerja Walikota. Sehingga meskipun hasil persentase rendah produktivitas karyawannya tidak langsung terasa oleh masyarakat yang membutuhkan pelayanan dari Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan salah satu organisasi penyelenggara pelayanan publik di Kota Bandung di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu mempunyai tugas membantu dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu sesuai kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pengelolaan sistem informasi dibidang penanaman modal, perizinan dan non perizinan. Pemilihan di Pelayanan perizinan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) saat ini sudah sebagian besar menggunakan teknologi informasi dan komunikasi atau sudah berbasis online.

Salah satunya pelayanan perizinan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bandung yang sudah menerapkan sistem pelayanan perizinan secara online. DPMPTSP ini dari hasil peringkat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung merupakan salah satu instansi yang memiliki masalah dalam produktivitas pegawainya. Meskipun banyaknya sistem online dalam menggunakan fasilitas ini namun produktivitas akryawan dalam penyelesaian kinerjanya pun ternilai oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil dari SAKIP untuk memperkuat hasil produktivitas pegawai, maka peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan kepada responden sebanyak 30 responden kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan pelayanan Terpadu Kota Bandung mengenai produktivitas pegawai. Berikut merupakan hasil pra-survey mengenai bagaimana kondisi sebenarnya mengenai produktivitas pada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu Satu Pintu Kota Bandung maka dilakukan pembagian kuesioner pra survey kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Publik Terpadu Satu Pintu Kota Bandung

PRODUKTIVITAS KERJA			Jawaban					Rata-Rata
No	Dimensi	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Efektivitas Kerja	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	4	5	9	5	7	2,8
2		Saya merasa bahwa target kerja yang dikerjakan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan	7	10	6	5	2	3,3
3	Efisiensi Kerja	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0	6	10	14	0	2,73
4		Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0	3	14	13	0	2,66
5	Ketepatan	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	1	19	10	0	2,60
6		Saya tidak pernah telat ataupun banyak izin dalam bekerja	0	21	6	2	1	3,60
Rata-Rata								2,94

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil pra survey yang diperoleh memiliki rata-rata skor sebesar 2,94 yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan berada pada kategori kurang baik. Hal yang menunjukkan adanya

masalah utama dari kualitas hasil kerja karyawan, ketelitian kerja, fokus karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diketahui bahwa produktivitas pada Dina Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung belum optimal. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap Produktivitas.

Peningkatan produktivitas faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain terdiri dari 5 faktor yang mempengaruhi. Alasan melakukan kuisisioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi produktivitas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Reigion Jumantoro dan Umi Farida (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Ratih dan Melati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian menurut Denok Sunarsi (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh baik pelatihan terhadap produktivitas karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian menurut Deden Firmansyah dan Mistar (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh kedisiplin terhadap produktivitas kerja pegawai. Berikut ini data yang peneliti peroleh dari faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas Kinerja mempunyai peran penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.4
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai Dinas
Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

No	Variabel	Jumlah Responden	Jumlah Pertanyaan	Jumlah Keseluruhan Perhitungan	Rata-Rata Keseluruhan
1	Komunikasi Internal	30	6	639	3,55
2	Pelatihan	30	10	918	3,06
3	Kompetensi	30	13	1455	3,73
4	Lingkungan kerja	30	6	510	2,83
5	Motivasi kerja	30	10	1034	3,44
6	Kepemimpinan	30	8	948	3,45
7	Beban kerja	30	8	736	3,08

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4 tanggapan karyawan mengenai variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel pelatihan dan lingkungan kerja. Dengan begitu dapat diketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan produktivitas belum sesuai harapan yang diakibatkan kedisiplinan pegawainya yang belum maksimal. Serta motivasi pegawai dalam bekerja yang belum dirasakan sehingga menjadi faktor yang paling bermasalah terhadap produktivitas.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Masalah dalam lingkungan kerja ini terdapat pada lingkungan kerja fisik yang masih belum mencapai standar. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti fasilitas kantor, meja dan kursi yang mendukung para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka serta membuat karyawan merasa nyaman. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak

melaksanakan produksi dalam perusahaan, tetapi lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan dalam proses melakukan pekerjaan.

Selain lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya pelatihan. Pelatihan pada dasarnya adalah untuk memahami kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam organisasi, departemen atau unit organisasi, jabatan, dan individu atau tenaga kerja. Kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang terjadi terhadap kinerja karyawan dapat menjadi tujuan dilaksanakannya pelatihan. Kondisi ini dapat diidentifikasi sebagai faktor penting untuk organisasi atau perusahaan agar memperhatikan dan memberikan solusi. Program pelatihan atau penilaian kebutuhan juga dapat dilakukan dengan analisis pekerjaan, keterampilan, dan analisis prestasi kerja.

Berikut disajikan tabel mengenai pelatihan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung, penelitian ini dilakukan dengan obyek karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung, alasan pengambilan obyek ini karena adanya gejala berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Hasil pra-survey yang didapatkan adalah sebagai berikut.

Tabel 1.5
Hasil Par-Survei Variabel Pelatihan Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung

No	Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Tujuan dan Sasaran	Saya merasa pelatihan kerja yang diberikan sesuai dengan tugas pokok pekerjaan	1	13	13	2	1	3,36
2		Saya merasa pelatihan kerja yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan	4	9	14	2	1	3,43

No	Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
3	Para Pelatih (trainers)	Para pelatih kerja menguasai materi yang disampaikan kepada saya	2	12	13	3	0	2,66
4		Para pelatih kerja menguasai penyajian materi yang diberikan kepada saya	2	10	13	4	1	3,26
5	Materi	Saya merasa bahwa materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas pokok pekerjaan yang ingin dicapai	3	1	14	11	1	2,8
6		Saya mudah dalam memahami materi pelatihan yang diberikan	1	2	7	18	2	2,40
7	Metode	Saya merasa bahwa adanya kesesuaian metode yang digunakan pada pelatihan	2	12	13	3	0	3,46
8		Saya merasa bahwa adanya kesesuaian fasilitas dengan metode yang digunakan dalam pelatihan	3	12	10	5	0	3,43
9	Peserta	Saya menguasai materi pelatihan yang diberikan	3	4	9	10	4	2,86
10		Saya merubah perilaku setelah diadakan pelatihan	6	10	6	3	5	3,30
Rata-Rata								3,06

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra-survey untuk variabel pelatihan karyawan skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,06. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum dapat membuat karyawan bekerja menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini dikarenakan pelatihan pada dasarnya adalah untuk memahami kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam organisasi, departemen atau unit organisasi, jabatan, dan individu atau tenaga kerja. Kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang terjadi terhadap kinerja karyawan dapat menjadi tujuan dilaksanakannya pelatihan. Kondisi ini dapat diidentifikasi sebagai faktor penting untuk organisasi atau perusahaan agar memperhatikan dan memberikan solusi. Program pelatihan atau penilaian kebutuhan juga dapat dilakukan dengan analisis pekerjaan, keterampilan, dan

analisis prestasi kerja. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anna Pratiwi Juniarti (2020) bahwa dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei juga, diketahui bahwa karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung terlihat adanya kecenderungan lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang mengatakan bahwa kurang merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang diberikan dan hubungan dengan rekan kerja. Sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dengan kondisi lingkungan perusahaan. Berikut tabel kuesioner pra-survei lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Lingkungan Kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung

No	Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Suasana Kerja	Saya merasa suasana kerja yang terjadi nyaman dan memuaskan saya dalam bekerja	5	6	8	7	4	3,13
2		Suasana kerja yang mendukung membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja	4	8	9	6	3	3,13
3	Hubungan Dengan Rekan Kerja	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	2	7	11	6	5	2,92
4		Saya merasa tidak adanya intrik dalam hubungan dengan rekan kerja	2	6	10	6	6	2,63
5	Fasilitas Kerja	Peralatan kerja yang diberikan dapat memenuhi cara kerja saya	5	3	7	5	10	2,60
6		Adanya peralatan kerja yang modern dalam menunjang kerja saya	4	4	5	9	8	2,56
Rata-rata								2,83

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 1.6 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel Lingkungan Kerja skor rata – rata yang diperoleh yaitu 2,83. Hal tersebut dikategorikan kurang optimalnya lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung karna masih terdapat karyawan yang kurang merasakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa masalah dari dimensi lingkungan fisik yaitu masih ada karyawan yang tidak menjalin hubungan baik dengan karyawan lain. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Wahyuni, Nailul Mutatawwi'ah, dan Endang Sulistiyani (2020) bahwa dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung, produktivitas pegawai masih tergolong rendah. Diketahui beberapa faktor variabel yang diduga bermasalah mengenai produktivitas pegawai diantaranya pelatihan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan

permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel pelatiha, lingkungan kerja dan produktivitas pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut :

1. Hasil Penilaian Sakip Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Kota Bandung berada pada predikat B.
2. Kurangnya produktivitas Karyawan Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Kota Bandung sebagai berikut:
 - a. Kualitas hasil kerja dari karyawan yang belum sesuai dengan standart yang telah ditentukan.
 - b. Karyawan belum teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.
 - c. Kurang fokusnya karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.
 - d. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Kurangnya pelatihan yang diberikan sesuai sasaran permasalahan karyawan, sebagai berikut:
 - a. Materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan tugas pokok karyawan.
 - b. Karyawan tidak mudah memahami materi pelatihan yang diberikan.
 - c. Karyawan kurang dapat menguasai materi yang perlatihan yang diberikan.
4. Kurangnya karyawan memanfaatkan Lingkungan Kerja pada Dinas Penanaman Modal Satu Pintu Kota Bandung, sebagai berikut:

- a. Karyawan merasa adanya intrik dalam hubungan dengan rekan kerja.
- b. Karyawan merasa bahwa peralatan kerja yang diberikan belum memenuhi cara kerja
- c. Peralatan kerja yang belum dapat menunjang kerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.
3. Bagaimana Produktivitas Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai baik secara simultan dan parsial pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disusun tujuan penelitian yang akan dicapai penulis sebagai berikut:

1. Pelatihan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.

2. Lingkungan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.
3. Produktivitas Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berhadap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian pelatihan, lingkungan kerja dan produktivitas pegawai. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikam manfaaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai pelatihan, lingkungan kerja dan produktivitas pegawai. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat mengetahui tingkat pelatihan yang diberikan kepada karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.
- b. Peneliti dapat mengetahui tingkat Lingkungan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.
- c. Peneliti dapat mengetahui tingkat Produktivitas Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya kajian pustaka ini.

