

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas dan dilengkapi dengan fasilitas, sarana prasarana yang canggih tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia, maka kemungkinan besar akan sulit mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Cardoso Gomes (2002:3) Sumber daya manusia adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Rumawas (2018:123) bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang. Pengembangan sumber daya manusia mengarah ke kesempatan – kesempatan belajar yang dibuat untuk membantu pegawai-pegawai yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat pada dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas yang menyangkut mutu dan skil para pegawai.

Menurut Danang (2015:38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja juga harus membangun pegawai dari segi karir dan kepribadian pegawai, seluruh pegawai baik pekerja paruh waktu maupun penuh waktu sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja mereka. Karna lingkungan kerja yang tidak disukai dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisas. Oleh karna itu, pihak KPPBC Atambua telah menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehat, dan kondusif. Dengan begitu pegawai akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Ardana (2012:208) Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap prouktivitas, selain itu lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas - fasilitas bantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Moehariono (2012:95) Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Upaya Peningkatan kinerja pegawai yang menghasilkan kinerja tinggi dapat dipromosikan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan sesuai dengan kinerja pegawai itu sendiri, sementara pegawai yang kinerjanya dibawah ketentuan, maka program pelatihan dan refreasing diperlukan untuk memecahkan kesuntukan sekaligus untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Para manajer juga bertanggung jawab mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan.

Bernaddin dan Russel (2011) menyatakan kriteria utama yang dinilai Pegawai yaitu kualitas dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna atau melaksanakan kegiatan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kuantitas dimana besaran yang dihasilkan dalam bentuk uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan. Ketetapan waktu dimana hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain. Dalam mewujudkan program reformasi di

lingkungan DJBC pada umumnya dan khususnya dalam rangka pencapaian sasaran - sasaran yang telah ditetapkan di tahun 2020 terdapat berbagai kendala yang dihadapi baik dari faktor internal maupun eksternal, KPPBC Tipe Madya Pabean B Atambua berupaya menjalankan tugas dan fungsi sebaik - baiknya ditengah kendala/kekurangan yang ada. Pada dasarnya untuk menghadapi berbagai kendala dan tantangan yang dihadapi, KPPBC Tipe Madya Pabean B Atambua berupaya untuk meningkatkan kepribadian, ketrampilan serta memaksimalkan sarana dan prasarana yang sudah ada serta memberikan sosialisasi dan solusi kepada para pegawai yang selaras dengan visi, misi dan strategi organisasi sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

Tabel 1.1

**Laporan Kinerja Pegawai Kantor Bea Cukai Atambua
Bulan Mei 2020**

No	Rincian Kegiatan	Volume
1	Pelayanan Teknis dibidang Kepabeaan dan cukai.	1 Dokumen
2	Pelaksanaan patroli dibidang kepabeaan dan cukai.	1 Dokumen
3	Mengelola Sarana operasi, dan Komunikasi.	1 Dokumen
4	Pelaksanaan pemberian fasilitas sarana prasana di bidang kepabeaan dan cukai.	1 Dokumen
5	Pengawasan pelaksanaan tugas dan evaluasi kerja.	1 Dokumen
6	Pelaksanaan administrasi kantor pengawasan dan pelayanan.	1 Dokumen
7	Pelaksanaan penindakan dan penyidikan dibidang kepabeaan dan cukai.	1 Dokumen
8	Pelaksanaan pemberian perijinan dibidang kepabeaan.	1 Dokumen
9	Pelaksanaan pengolahan data, penyajian informasi dan laporan kepabeaan dan cukai.	1 Dokumen
10		1 Dokumen

Sumber : data Kantor Bea Cukai

Adapun beberapa kendala yang dihadapi pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Atambua dalam menjalankan tugas, antara lain : Pelintas batas ilegal yang disebabkan luasnya wilayah pengawasan dan banyaknya jalur tikus yang sulit dijangkau oleh Petugas Bea dan Cukai serta petugas berwenang lainnya, dan masyarakat sekitar wilayah perbatasan kurang memahami aturan lintas batas

negara, serta hubungan kekerabatan antara masyarakat kedua negara yang sangat erat sehingga sering kali melakukan kunjungan. Resiko penyelundupan sembako, BBM, kendaraan bermotor dan NPP karena banyaknya jalur ilegal/jalur tikus yang sangat luas dan sulit dijangkau oleh Petugas Bea dan Cukai maupun petugas berwenang lainnya. Kondisi fisik bangunan KBPBC Napan dan PPBC yang sangat tidak layak, jaringan telekomunikasi yang kurang stabil. Saat ini KPPBC Tipe Madya Pabean B Atambua kekurangan sarana kendaraan bermotor dinas roda dua (*trail*) dan roda empat (*double gardan*) yang sanggup menempuh medan yang sulit. Jalan keluar yang ditempuh saat ini adalah dengan mengoptimalkan sarana kendaraan bermotor yang telah ada meskipun sangat berisiko dengan kondisi jalan yang rusak serta medan yang berat antara KPPBC TMP B Atambua dengan kantor-kantor bantu maupun pos-pos pengawasan. Maka dari itu pengembangan sumber daya manusia di KPPBC Atambua sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti melakukan pendekatan personal, mengapresiasi peningkatan kinerja, memberikan motivasi dan melakukan montly meeting untuk meningkatkan kinerja pegawai supaya dapat memudahkan setiap tugas dan tanggung jawab yang dijalankan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aini Rohma dan Martha Suhardiyah (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa. Hasil dari penelitian ini penyimpulan bahwa (1) Pengembangan sumber daya manusia (X1) tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). (2) Insentif (X2) dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). (3) Lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap loyalitas kerja (Y).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas Maka peneliti tertarik dan ingin melakukan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Bea Cukai Aambua”**

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian kali ini adalah Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dikantor Bea Cukai Atambua.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas peneliti merumuskan persoalan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor bea cukai atambua ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor bea cukai atambua ?

1.4 Tujuan Dan manfaat Penelitian

Sesuai dengan persoalan penelitian diatas maka adanya tujuan penelitian sebagai berikut :

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai dikantor bea cukai atambua.

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dikantor bea cukai atambua.

1.4.2 Kemanfaatan Penelitian

- a. Kemanfaatan Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi dalam bidang yang sama untuk lembaga universitas kristen artha wacana khususnya fakultas ekonomi.

- b. Kemanfaatan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan bagi kantor bea cukai atambua dalam meningkatkan kinerja para pegawai.