

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang nantinya akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau instansi sehingga dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat akan arti penting dari SDM perlu adanya penyediaan SDM yang handal dan memiliki pendidikan berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas dan lingkungan kerja yang memadai. Dalam hal ini organisasi pemerintah harus bisa menciptakan dan menyediakan pegawai yang cakap, ahli dalam bidangnya dan terampil, serta telah siap untuk di pakai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara). Dan menjadi tuntutan masyarakat kepada pemerintah bahwa dalam menyelenggarakan pemerintah yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya pengetahuan dan kepedulian masyarakat serta pengaruh globalisasi (Yonathan, 2014).

Agar kinerja pegawai selalu menghasilkan pekerjaan yang optimal serta sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi, maka dibutuhkan motivasi dalam diri sendiri maupun dari atasan yang terus menerus, baik itu pegawai yang sudah lama bekerja maupun yang baru saja bergabung dalam perusahaan atau pada instansi pemerintah, serta kondisi lingkungan yang ada di tempat atau sekitar pekerjaan mendukung semua pekerjaan pegawai untuk meningkatkan motivasi terhadap diri sendiri, sebagai bentuk tanggung jawab akan pekerjaan, pengawasan dari atasan dilaksanakan sebagai kontrol dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang diketahui setiap pegawai atau staf-staf dalam melaksanakan

pekerjaannya selalu diawasi oleh pimpinan sehingga pekerjaan pegawainya lebih diperhatikan dan lebih semangat lagi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Akmal Renanda, 2020).

Menurut Fransiskus Billy Sandy (2019), sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena SDM sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai meningkat atau menurun. Faktor-faktor negatif yang menyebabkan kinerja pegawai menurun itu seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan pegawai untuk berprestasi, keadaan di lingkungan sekitar kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi.

Motivasi, lingkungan kerja serta kepuasan kerja merupakan faktor begitu penting yang sangat mendukung dalam kinerja atau pekerjaan pegawai, sebab motivasi itu merupakan suatu keadaan intern dari diri individu yang mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu, serta disinilah motivasi pimpinan sangat diperlukan atau sangat dibutuhkan pegawai untuk memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk melakukan tugas yang sudah diberikan. Menurut Hafia Kamarga (2020), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Hendra Rianto (2020) motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu- individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Motivasi

kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang datang terlambat. Terlihat pada tabel hasil observasi berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran

No.	Kehadiran	Jumlah Pegawai	Prosentase
1	Hadir tepat waktu	39 orang	27 %
2	Terlambat 1-15 menit	74 orang	52%
3	Terlambat 16-60 menit	27 orang	19%
4	Terlambat 61-120 menit	3 orang	2%
		143 orang	100%

Sumber : Rekapitulasi Kehadiran Bulan Desember 2020

Lingkungan kerja yang baik akan mempermudah pegawai untuk menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan, maka secara tidak langsung kinerja pegawai akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus sangat beragam tingkat kenyamanannya hal ini terlihat pada tabel hasil observasi berikut :

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja

No.	Lokasi	Kondisi Lingkungan Kerja
1	R. Sekretariat	Suhu sejuk, AC cukup, sempit
2	R. Bidang Industri	Suhu hangat, 1 AC tidak berfungsi, meja kursi kurang rapi
3	R. Bidang Koperasi dan UKM	Suhu hangat, 1 AC tidak berfungsi, penataan meja kursi kurang rapi
4.	R. Bidang Penempatan Tenaga Kerja	Suhu hangat 3 AC tidak berfungsi, meja kursi rapi, ruangan luas
5.	Ruang Pengelola BLK	Suhu sejuk, AC berfungsi, meja kursi kurang rapi, ruangan sempit
6.	R. Pelatihan Menjahit	Suhu hangat, AC hanya 1, plafon rendah
7.	R. Pelatihan Tata Boga	Suhu hangat, 1AC tidak berfungsi, ruangan luas
8.	R. Pelatihan Otomotif	Suhu panas, tanpa AC, ada kebisingan
9.	R. Pelatihan Las	Suhu panas, tanpa AC, bising

Sumber :Hasil observasi, Tahun 2020.

Rendahnya kinerja pegawai dan kepuasan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun harus selalu untuk di diskusikan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Karena pentingnya motivasi kerja maka keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Salah satunya adalah memberikan dorongan kepada bawahan, agar mereka dapat melakukan tugas sesuai uraian dan pengarahan.

Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus sebagai instansi Pemerintah harus berusaha meningkatkan kuantitas maupun kualitas pelayanan publik. Peran sumber daya manusia sebagai pelaksana sangatlah besar. Dengan sumber daya yang berkualitas, maka produktivitas kerja yang tinggi dapat dimiliki oleh organisasi pemerintah, sehingga menghasilkan produk dan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang.

Selain adanya fenomena permasalahan yang terjadi diatas, juga terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya sehingga hal ini menarik untuk diteliti. Adanya penelitian Hendrawati Hamid dan Kurniawaty (2020) dan Linda Fitriani dan Febsri Susanti (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian Anita Nova P, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian dari Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka terdapat beberapa permasalahan pada lokasi penelitian yang diantaranya adalah adanya fenomena pegawai yang masih terlambat masuk kerja, apakah hal tersebut mengindikasikan kurangnya motivasi kerja dan berbagai kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda dengan tingkat kenyamanan yang berbeda pula apakah juga mempengaruhi terhadap kepuasan kerja dan kinerjanya, sehingga hal tersebut menimbulkan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai evaluasi kinerja pegawai agar dapat membangun sistem pemerintahan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak yang berkepentingan. Selain itu, sebagai bahan masukan kepada para pegawai bahwa adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja sangat diperlukan sehingga pegawai mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal.