

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, 2015:3). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai pegawai, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan pegawai yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, 2015:78). Pendapat serupa juga dinyatakan oleh (Voon et al, 2015:65) bahwa pegawai merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi ialah dengan cara memberdayakan setiap pegawai seoptimal mungkin, serta mempertahankan pegawai agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan organisasi (Kabene, 2015:63).

Bekerja bukan hanya sekedar memperoleh penghasilan dan mengejar kekayaan, akan tetapi dalam bekerja juga harus dilandasi dengan norma dan aturan yang ada dalam tempat bekerja. Organisasi merekrut para pegawai untuk bergabung ke dalam

organisasi dengan tujuan agar pegawai dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan memiliki komitmen yang tinggi demi kemajuan organisasi itu sendiri. Menurut Istijanto (2016:85) mengemukakan komitmen pegawai terhadap organisasi ditunjukkan melalui kesetiaan dan loyalitas. Seorang pegawai yang memiliki sikap loyalitas, apapun yang didapat ia akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Poerwadarminta (2015) mengatakan Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang baik.

Sumber Daya Manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga, memberikan kinerja yang baik. Dan supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui Karakteristik Individu, serta Lingkungan Kerja Karyawan. Pengertian Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.

Selanjutnya karakteristik individu dilihat dari jenjang pendidikan juga sangat mempengaruhi loyalitas seseorang, karena latar belakang ini memiliki dampak yang sangat kuat dalam membentuk sikap dan mental seorang pekerja yang handal (

profesional) dan pekerja keras. Keaktifannya dalam bekerja bukan berdasarkan pada materi, tetapi sudah diarahkan kepada pembentukan motivasi. Adapun tingkat pendidikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jenjang Pendidikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus

No	Jenjang Pendidikan	Persentase
PNS		
1	S2	8
2	S1	51
3	Diploma D1-D4	15
4	SLTA	37
Tenaga Kontrak		
1	S1	15
2	SLTA	51
	Jumlah	178

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus sebagian besar didominasi didominasi pegawai yang menempuh pendidikan terakhir di SMA/ sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa syarat untuk bekerja pada perusahaan ini memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat.

Menurut Bangun (2015:254) merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Fajar dan Heru (2016) mengemukakan bahwa seluruh *extrinsic rewards* yang didapat pegawai dalam bentuk upah/gaji, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hameed et al. (2019) faktor lain yang dapat menjadikan pegawai dapat bersikap loyal terhadap organisasi

ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan loyalitas, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan loyalitas pegawai dan akhirnya motivasi kerja pegawai menurun. Identifikasi masalah lingkungan kerja non fisik antara lain Hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan, keamanan di tempat kerja, dan Suasana di tempat kerja.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus

Kriteria Absensi	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Sakit	18	30	35
Izin	39	50	60
Cuti	30	45	49
Alpha	4	2	6

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus Kabupaten Kudus, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat loyalitas pegawai dapat diindikasikan dari turun naiknya absensi pegawai. Terlihat untuk kemangkiran (tidak masuk tanpa alasan) tertinggi terjadi masih adanya pegawai tidak masuk karena tanpa alasan dan datang terlambat.

Research Gap penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas . Sedangkan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Peneliti Lea Ayu Stephani, I Made Aryha Wibawa (2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Loyalitas. Sedangkan berbeda dengan Husni Said Musnadi, Faisal (2018) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

1.2. Ruang Lingkup

Sedangkan untuk membatasi penelitian maka penelitian ini di batasi sebagai berikut :

- 1.2.1. Penelitian ini menggunakan karakteristik individu dan Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen dan Loyalitas sebagai variabel endogen.
- 1.2.2. Objek penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus Kudus.
- 1.2.3. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus Kudus sebanyak 111 responden.
- 1.2.4. Lingkungan Kerja dalam penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja non fisik.
- 1.2.5. Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan setelah judul disetujui.

1.3. Rumusan Masalah

Saat ini di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus jenjang pendidikan masih mempunyai rata-rata atau didominasi pendidikan SMA/Sederajat. Identifikasi masalah lingkungan kerja antara lain hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan, keamanan di tempat kerja, dan suasana di tempat kerja. Turunnya loyalitas pegawai dapat diindikasikan munculnya fenomena terjadi kemangkiran (tidak masuk tanpa alasan) tertinggi terjadi pada tahun 2021.

Berdasarkan keterangan latar belakang diatas, maka pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh karakteristik individu kerja terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Praktis

Bagi Peneliti dapat memberikan pengalaman yang berharga karena mendapatkan ilmu baru tentang praktek-praktek karakteristik individu, dan lingkungan kerja serta loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus Kudus, kedepannya dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis yang berkaitan dengan karakteristik individu, dan lingkungan kerja serta loyalitas, selain itu penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus Kudus mengenai karakteristik individu dan lingkungan kerja.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.