

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada suatu organisasi, baik institusi, instansi, departemen, organisasi maupun lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya merupakan bagian yang vital dan sangat dibutuhkan terutama untuk menjalankan dan mengoperasikan sektor-sektor lain yang ada pada suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia berperan dalam pencapaian rencana kerja yang telah dibuat dan disusun sekaligus merupakan penggerak dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsi-fungsi yang ada. Penelitian mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi ekstrinsik terhadap kinerja memang sudah banyak dilakukan tetapi hasil penelitian masih menunjukkan hasil yang berbeda. Oleh karena itu, perlu untuk dilakukan penelitian untuk menindaklanjuti perbedaan hasil penelitian tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan membuat pegawai serius dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal, sehingga dengan motivasi kerja yang rendah, maka pegawai tidak akan semangat dalam bekerja dan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi mengandung pengertian yaitu keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Adapun motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik, meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Untuk menciptakan suasana yang menyenangkan perlu adanya pengontrolan

lingkungan kerja dalam pengaturan penerangan tempat kerja, suara- suara gaduh, udara, kebersihan dan keamanan tempat kerja. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka pegawai akan bekerja dengan gairah dan lebih serius. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan efek yang baik pula pada pekerjaan pegawai.

Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), “Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Selain itu, dalam penelitian ini kepuasan kerja dipilih sebagai variabel intervening, karena kepuasan kerja merupakan salah satu sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai tersebut selama ia bekerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, pegawai selalu termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin sehingga kinerjanya pun meningkat (Robbins, 2017). Untuk itu, melalui penelitian ini akan diketahui dan dianalisis apakah kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik organisasi saat ini, serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Data permasalahan tersebut pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus tampak pada di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Kehadiran Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus**

Jumlah Pegawai	Tahun 2020												Keterangan
	Jan	Feb	Mar	Apr	Me	Jun	Jul	Ags	Sep	Ok	Nov	Des	
185	2	4	3	5	4	3	2	4	5	6	2	3	Tidak Masuk bekerja
185	4	3	6	4	2	2	4	4	2	3	4	2	Terlambat

Sumber : Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus, 2020.

Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah terdapat *fenomena* pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus antara lain kepuasan kerja yang belum mampu optimal. Hal ini terindikasikan dari kehadiran masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu (terlambat) maupun absen.

Berikut merupakan data hasil kinerja pegawai Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus pada tahun 2019-2020.

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus**

Penilaian Kinerja	2019		2020		Perubahan
	Target	Hasil	Target	Hasil	
Kuantitas	100	95%	100	93%	2%
Kualitas Kerja	100	97%	100	94%	3%

Sumber : Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus, 2021

Dilihat dari tabel di atas, pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2019 kuantitas kerja mencapai 95% sedangkan pada tahun 2020 kuantitas kerja menurun menjadi 93%, jadi pada tahun 2019-2020 adanya perubahan sebesar 2% dari kuantitas kerja pegawai. Pada tahun 2019 kualitas kerja mencapai

97% sedangkan pada tahun 2020 menurun menjadi 94%, jadi pada tahun 2019-2020 adanya perubahan sebesar 3% dari kualitas kerja pegawai.

*Research gap* penelitian ini antara lain Nofi Sulistyowati, Akhmadi, Lutfi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2017) menyatakan bahwa analisis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rifa'atul Machmudah (2019) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofi Sulistyowati, Akhmadi, Lutfi (2020) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sulistyowati, Lutfi (2017) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Puteri (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Proses pemberian penghargaan belum diberikan melalui suatu ceremonial khusus agar membuat pegawai merasa bangga dan diakui prestasinya sehingga menurunkan motivasi ekstrinsik (Wawancara /Observasi : Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus, Juli : 2022).

2. Permasalahan kondisi lingkungan kerja non fisik yaitu kondisi hubungan antar sesama rekan kerja belum terjalin dengan baik.
3. Belum keseluruhan pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus mendapatkan kesempatan pelatihan.
4. Penurunan kinerja pegawai terlihat pada capaian hasil kinerja tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

- 1.1. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus?
- 1.2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus?
- 1.3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus?
- 1.4. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus?
- 1.5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus?
- 1.6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus?
- 1.7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus.
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus.
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

- 1.4.1. Manfaat Teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang motivasi ekstrinsik,

lingkungan kerja non fisik, dan pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan.

1.4.2. Manfaat Praktis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pegawai dan pemangku kebijakan kepegawaian bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja non fisik, dan pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kudus.