

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang menjadi modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Konsep pendidikan telah berkembang begitu pesat dalam bentuk, isi, dan penyelenggaraan program pendidikan. Pendidikan juga memiliki peran penting dalam mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi persaingan di era globalisasi dan tuntutan zaman. Untuk mencapai tujuan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan menuju ke arah yang lebih baik. Maka diperlukan dukungan dari semua pihak baik dalam bentuk materi maupun non-materi agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama (Widiastuti, 2012).

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap organisasi perlu mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya melalui penyusunan program yang dilakukan dengan berbagai cara. Dalam melaksanakan perbaikan kinerja tersebut ada banyak faktor yang terkait.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah sumber daya manusia. Pimpinan organisasi umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari setiap pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Sumber daya manusia diakui sebagai modal dasar dalam proses pembangunan organisasi maupun nasional. Oleh karena itu, pengembangan dan pengarahannya sumber daya manusia menjadi sangat penting agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara dikembangkan dan diarahkan. (Handoko, 2003 : 195).

Yohana (2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu. Sedangkan menurut Panjaitan (2019) kinerja mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas yang diberikan, yang tentunya akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja pegawai mencerminkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, mendorong gairah dan semangat kerja, serta mencapai tujuan organisasi. Namun, kinerja pegawai dapat menjadi masalah jika pegawai merasa bahwa gaji atau pendapatan yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaannya, sehingga dapat menyebabkan rendahnya kinerja.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja, serta evaluasi diri dalam mencapai prestasi. Namun, indikator-indikator tersebut masih rendah pada pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik, hasil wawancara dengan salah satu Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik menghasilkan bukti

yaitu pegawai belum mampu merencanakan sendiri dalam melaksanakan proses pekerjaan, rendahnya tanggungjawab dalam melakukan proses pembelajaran. dan pegawai tidak tetap masih sulit untuk bekerjasama sebagai kelompok maupun tim Pegawai.

Banyak Pegawai yang bekerja melebihi nilai imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satu pimpinan dalam wawancara juga mengungkapkan bahwa penilaian kinerja Pegawai belum dilakukan. Hal ini terjadi karena Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik dianggap belum mampu memberikan gaji yang sesuai. Sebagai hasilnya, ada kekhawatiran bahwa melakukan penilaian kinerja pada Pegawai akan menyebabkan tersinggungnya Pegawai yang bersangkutan. Dalam hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai sebenarnya Pegawai tersebut ingin dinilai kinerjanya untuk mengetahui sejauh mana kinerjanya selama ini, sehingga dapat terus memperbaiki kekurangan-kekurangannya. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai masih rendah..

Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk tidak membiarkannya berlarut-larut agar kualitas pekerjaan dan pelayanan dapat ditingkatkan, sehingga dapat bersaing dengan yang lain. Diperlukan upaya mencari solusi untuk meningkatkan kualitas kinerja Pegawai. Berikut adalah hasil prasurevei yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai (Di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap

kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik. Mulyasa (2006) menjelaskan bahwa peran Pegawai memiliki dampak yang sangat penting terhadap keberhasilan organisasi, karena mereka bertanggung jawab dalam merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan yang dilakukan.

Motivasi kerja seorang Pegawai dapat menurun jika apa yang dia dapatkan tidak sejalan dengan apa yang dia kerjakan. Hal ini meliputi kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan sebagainya yang tidak terpenuhi hanya dengan menjadi seorang Pegawai. Selain itu, Pegawai juga masih belum merasa aman terkait kebutuhan akan kebebasan dari ancaman seperti kecelakaan dan keselamatan saat menjalankan tugas. Mereka juga membutuhkan kebutuhan sosial, seperti teman, afiliasi, interaksi, rasa dicintai dan mencintai, serta diterima di lingkungan kerja dan masyarakat sekitarnya. Selain itu, Pegawai juga memiliki kebutuhan untuk dihargai dan mampu mengaktualisasikan diri agar dapat diterima dalam lingkungan sosialnya (Mulyasa, 2006).

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan dedikasi dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Ini merupakan kekuatan emosional yang sangat penting dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting karena dapat meningkatkan semangat Pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan berpotensi meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja

Pegawai dan berdampak negatif pada kinerja mereka.

Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja seseorang, mengingat sebagian besar waktu mereka dihabiskan di lingkungan kerja. Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan perbedaan antara imbalan yang diterima oleh pekerja dan imbalan yang diyakini seharusnya diterima. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh individu dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mulyasa (2006), kepuasan kerja merupakan aspek penting dari jiwa dan perilaku seseorang. Ini menekankan bahwa perilaku Pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Ketika seorang Pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan berusaha dengan sepenuh hati dan kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja Pegawai menjadi target utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pra-survey di lapangan, salah satu masalah yang dihadapi oleh Pegawai adalah kinerja yang rendah, yang disebabkan oleh ketidakpuasan Pegawai terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan selama ini. Kepuasan kerja dalam pekerjaan mencakup kepuasan yang diperoleh melalui pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang kondusif. Pegawai yang mengutamakan kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih fokus pada pelaksanaan tugasnya

daripada hanya memperhatikan imbalan yang diterima, meskipun imbalan tersebut tetap penting (Hasibuan, 2007:185).

Apabila sebuah Dinas menuntut Pegawai untuk bekerja dalam bidang tugas yang sama dalam jangka waktu yang lama, hal ini dapat menyebabkan rasa bosan pada Pegawai. Rutinitas kerja yang monoton setiap hari pada akhirnya akan mencapai titik kejenuhan, yang mengakibatkan penurunan kemampuan Pegawai dalam memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan organisasi. Mengetahui bahwa posisi mereka tidak akan berubah dapat menyebabkan kehilangan minat dan motivasi bagi Pegawai untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan penelitian Yuliejantiningasih (2012), ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi kerja yang ada. Produktivitas seseorang akan meningkat jika dalam lingkungan organisasi terdapat interaksi manusiawi yang memberikan kepuasan secara sosial dan psikologis kepada para pekerja. Kepuasan sosial mencakup kebebasan dalam berinteraksi sosial saat melaksanakan tugas, sedangkan kepuasan psikologis dapat terpenuhi dengan memberikan kesempatan kepada individu untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian, tercipta kepuasan yang lebih tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu beban kerja. Di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik, Pegawai dihadapkan pada beban kerja yang tinggi dan dituntut

untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dinas tersebut menerapkan sistem target yang ambisius. Menurut para Pegawai, banyak pekerjaan yang belum dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan dan dalam waktu yang tepat. Selain itu, distribusi beban kerja juga tidak konsisten setiap bulannya.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, standar waktu kerja bagi Pegawai adalah tujuh jam per hari. Namun, standar waktu ini bertentangan dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 77 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan setiap Pegawai untuk menjalani jam kerja sebanyak 35 jam per minggu dengan 5 hari kerja. Ketidaksesuaian ini menambah beban kerja bagi Pegawai.

Penerapan beban kerja yang tinggi mengharuskan pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, hal ini juga dapat menyebabkan terjadinya tindakan indisipliner dari pegawai. Untuk mengatasi tindakan indisipliner tersebut, organisasi berusaha untuk menegakkan peraturan dan norma-norma yang berlaku. Salah satu langkah yang dilakukan adalah memberikan surat peringatan kepada pegawai yang terlibat dan menerapkan sanksi berupa denda, dengan harapan agar pegawai dapat mematuhi disiplin kerja yang diberlakukan oleh organisasi.

Beban kerja yang masih tinggi, motivasi kerja yang rendah, dan ketidakpuasan terhadap kondisi tempat kerja Pegawai masih menjadi permasalahan. Ketidakpuasan ini disebabkan oleh perbedaan faktor finansial dan ketidaksesuaian beban kerja dengan imbalan yang diterima. Para Pegawai mengeluhkan tidak hanya rendahnya insentif yang mereka

terima, tetapi juga kurangnya pemenuhan kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat, yang pada akhirnya menurunkan motivasi mereka dan menyebabkan rasa bosan dan kejenuhan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang terkait dengan kinerja Pegawai melalui judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik ?
4. Apakah beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik ?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan, yaitu tingginya beban kerja, rendahnya motivasi kerja, dan ketidakpuasan terhadap kondisi tempat kerja Pegawai. Ketidakpuasan ini disebabkan oleh perbedaan faktor finansial dan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan imbalannya. Selain itu, Pegawai juga mengeluhkan rendahnya faktor insentif yang mereka terima. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai (sumber daya manusia).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh Beban kerja, kepuasan kerja dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan eksplorasi lebih mendalam dan memberikan informasi empiris mengenai sejauh mana pengaruh faktor-faktor berikut terhadap:

1. Beban kerja terhadap kinerja Pegawai di di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik.
2. Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik .
3. Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik .

4. Apakah beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik ?

1.5. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini memiliki manfaat dalam meningkatkan pemahaman ilmiah dan sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama perkuliahan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang ilmu tersebut. Secara Praktis

2. Secara praktis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi berbagai pihak yang membutuhkannya. Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat menjadi referensi atau pembanding bagi peneliti lain yang ingin mengkaji masalah terkait beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan permukiman Kab.Gresik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam merumuskan kebijakan yang relevan.