

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Faysica dkk, 2016).

Menurut Pasolong (2013:175) bahwa pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari sumber daya organisasi yang diarahkan atau dikelola oleh pegawai yang terlibat aktif sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, tingkat kepegawaian yang tinggi diperlukan karena keahlian atau pengetahuan dapat membantu dalam meningkatkan kepegawaian. Sehingga dapat diketahui bahwa pegawai adalah salah satu modal pokok dalam suatu organisasi, baik di pemerintahan maupun swasta. Sebagai unsur manusia dalam suatu organisasi maka keberadaan serta kemampuan dan keterampilan pegawai akan menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi. Salah satu bentuk organisasi adalah negara.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda

dalam mengerjakan tugasnya. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Disana terbentang sejumlah rute yang jika dilakoni dengan elok, niscaya akan mengantarkan tujuan bisnis pada tempat indah yang dirindukannya. (Nimran, U dan Amirullah; 2012).

Motivasi mempengaruhi, Menurut Manulang M dalam bukunya Manajemen Personalia (2000 : 166) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : “ Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan “. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang penting bagi pegawai dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan merupakan faktor penentu terbesar untuk meningkatkan tingkat partisipasi bawahan dan mencapai hasil yang luar biasa (Kouzes & Posner, 2015).

Kemampuan pimpinan dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan dan pengawasan

yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menarik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai pekerjaan yang optimal. Lingkungan kerja merupakan keikutsertaan segala aspek yang terhubung pada suatu pekerjaan seperti bahan yang digunakan, peralatan kerja yang digunakan, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perorangan ataupun kelompok. Memahami lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun nonfisik. Pernyataan ini didukung oleh (Feel et al., 2018: 178) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Gresik merupakan salah satu bagian dari pemerintah daerah berjalan dan melaksanakan tugas dengan berlandaskan pada Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik dan Peraturan Bupati Gresik Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik yang menangani permasalahan jalan dan jembatan melalui badan pembantu pemerintah daerah yaitu Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang yang berada dibawah naungan pemerintah daerah di Kabupaten Gresik.

Berdasarkan observasi diketahui untuk motivasi nampaknya masih terdapat banyak kendala yang di hadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih kurangnya absensinya. kehadiran absensi pegawai, dan juga di dalam ia menyelesaikan tugas dalam pembuatan surat-surat seharusnya dalam sehari menyelesaikan 8 surat tapi cuman terselesaikan 4 surat dalam waktu sehari dengan hal itu mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang di sebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang di rencanakan.

Kepemimpinan belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya, karena masih memperlakukan

bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara pegawai satu dengan yang lainnya, karena banyak dari tugas yang diberikan kepala tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sehingga kepala menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua pegawai selaku bawahannya.

Kendala terakhir yang terjadi adalah pengaruh lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja nonfisik misalnya rekan kerja yang sulit untuk bekerja sama untuk mencapai output. Beberapa karyawan yang sering mengobrol diluar masalah pekerjaan dengan rekan kerjanya di jam waktu kerja dan membuat banyak waktu yang hilang dalam melakukan proses pengerjaan proyek dan dapat mengganggu kinerja ataupun konsentrasi rekan kerja lainnya. Ada beberapa karyawan juga yang sering mengulur waktu dengan sering terlambat masuk dan dengan alasan ijin ke toilet, sehingga membuat karyawan yang sedang bekerja merasa tidak nyaman dan terganggu dengan hal tersebut. Seharusnya karyawan punya kesadaran tinggi akan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dan memberikan kinerja terbaik yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti judul tentang **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik”**.

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yakni :

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik ?
4. Apakah Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik ?

1. 3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas maka perlu dilakukan pembatasan masalah atas ruang lingkup penelitian agar pembahasan masalah lebih terarah dan terfokus. Adapun batasan masalah tersebut adalah membahas Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik

1. 4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi secara parsial Terhadap variabel Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan secara parsial Terhadap variabel Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan secara parsial Terhadap variabel Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan Terhadap variabel Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Bina Marga Kabupaten Gresik.

1. 5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. 4.1 Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan aplikasi sektor publik terutama peningkatan kinerja pegawai. Serta diharapkan penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan

permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

1. 4.2 Secara Praktis

a. Lembaga yang diteliti

Bagi lembaga yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kabupaten Gresik diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai Kabupaten Gresik.

b. Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi dokumen yang bermanfaat bagi acuan civitas akademiika.

c. Penelitian yang akan datang

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu.