

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang terukur dicapai oleh individu atau organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Pengukuran kinerja merupakan suatu kegiatan yang penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi (pegawai) dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai organisasi lainnya tentu sangat berguna untuk melihat seberapa jauh pelayanan yang telah diberikan oleh organisasi pemerintah itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian suatu kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan lebih terarah dan sistematis. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena kinerja yang baik merupakan perpaduan dari beberapa faktor untuk mencapai tingkat keberhasilan yang merupakan suatu pencapaian tujuan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan kinerja yang baik dilakukan dari beberapa faktor yaitu kemampuan yang mendukung, mempunyai tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan mampu mepergunakan kesempatan yang ada untuk menambah nilai dari suatu pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja dalam suatu organisasi senantiasa diupayakan peningkatannya karena meningkatnya kinerja tidak saja akan membawa pengaruh langsung kepada organisasi, namun akan berdampak terhadap peningkatan kemampuan pegawai. Selain itu kinerja yang meningkat akan menciptakan suasana lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai yang nampak pada pengembangan diri pegawai masing-masing. Dengan kata lain bila kinerja dapat diwujudkan, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya menciptakan percepatan, kecepatan, efektivitas dan efesiensi kerja dilingkungan organisasi yang bersangkutan. Sejalan dengan itu, kedudukan pegawai sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tercapainya

tujuan nasional. Pegawai dalam hal ini ialah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata. Pegawai merupakan motor penggerak kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan pegawai dan partisipasinya dalam organisasi. Dalam rangka mengantisipasi persaingan yang semakin ketat, khususnya dalam menghadapi era perdagangan bebas, diperlukan suatu program pengembangan pegawai sesuai dengan tingkat dinamika dan tuntutan kebutuhan bagi pelaksana tugas-tugas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kemampuan pegawai harus menjadi prioritas utama agar pegawai dapat memiliki kinerja yang tinggi. Tugas pokok yang dilaksanakan pada instansi pemerintah dibutuhkan pegawai yang mampu menjalankan tugas pokok dan dapat membantu mewujudkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dimana ia ditempatkan. Oleh karena itu pegawai diharapkan dapat memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik, agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif pula serta mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam mewujudkan pelayanan kepada pihak-pihak yang membutuhkan baik bersifat interen maupun eksteren. Pembangunan daerah pada umumnya di Indonesia.

Kinerja pegawai dianggap berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi bila dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi apabila dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat persoalan atau kegagalan organisasi apabila tidak dapat dikembangkan dan ditingkatkan potensi-potensi yang dimilikinya. Pegawai bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan organisasi masa kini tetapi juga untuk memenuhi dinamika organisasi sebagai akibat perubahan lingkungan strategis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk

menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki kecakapan dan kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, serta mampu memelihara dan mengembangkan kecakapan, kemampuannya secara teratur dan berkembang melalui pendidikan dan pelatihan. Perkembangan sumber daya manusia diarahkan pada pencapaian kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja manusia tersebut. Motivasi tersebut merupakan kekuatan penting yang harus ada dalam diri pegawai agar dapat memiliki keinginan untuk berusaha dan bekerja. Selanjutnya motivasi sangat penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Sebaliknya, dengan motivasi yang rendah karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu terlihat masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal dalam dinas sosial kabupaten labuhanbatu dapat dilihat dari para pegawai yang masih datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa izin, tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, serta para pegawai yang kewalahan dengan banyaknya pekerjaan mereka dikarenakan beberapa pegawai mendapat kan satu jabatan dan yang terjadi adalah pegawai tersebut susah untuk menghandle pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan. Kondisi-kondisi tersebut yang membuat kinerja para pegawai menurun yang disebabkan oleh motivasi karyawan yang rendah sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya para pegawai tidak dapat melaksanakannya dengan baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja sangat penting dalam sebuah organisasi, ini dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka.

Dalam suatu pekerjaan motivasi adalah hal yang paling penting dalam diri seseorang karena dengan motivasi maka akan timbul dorongan bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

Selain itu faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja seseorang, dengan lingkungan yang bersih, nyaman, dan juga sehat akan membuat seseorang mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Tempat kerja yang berkualitas akan mempengaruhi fisik dan mental pegawai. Lingkungan kerja yang berkualitas dan nyaman sangat penting untuk pegawai agar pekerjaan mereka dapat selesai dengan efektif.

Dalam mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi budaya kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh, budaya kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam menciptakan lingkungan yang baik dan membuat pekerjaan di suatu instansi atau perusahaan dapat lebih efektif untuk mencapai tujuan bersama. Budaya kerja adalah cara sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018:83). Budaya kerja erat kaitannya terhadap motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan lingkungan yang baik yang akan membantu pegawai beradaptasi di lingkungan instansi sehingga hal tersebut dapat membantu tercapainya tujuan instansi tersebut.

Dalam kaitannya Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana jika motivasi tidak ada dalam diri seorang pegawai maka pekerjaan mereka hanyalah sekedar pekerjaan yang dikerjakan tanpa memikirkan hal yang bisa terjadi kedepan hanya mengikuti apa yang diperintahkan dan tidak termotivasi untuk melakukan tugasnya agar lebih baik, selanjutnya kaitan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimana lingkungan kerja ini juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, jika lingkungan tempat bekerja tidak bersih, tidak ada kenyamanan di tempat kerja hal itu dapat memberikan dampak yang bisa mengurangi kinerja pegawai tersebut.

Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karena budaya kerja inilah yang memberikan nilai-nilai positif terhadap lingkungan kerja para pegawainya dalam segi profesionalitas para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, kerjasama antar pegawai tidak ada senioritas dalam suatu pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja bawahan, saling membantu dan membuat kenyamanan mereka didalam pekerjaannya. Nilai-nilai positif inilah yang akan membawa instansi menciptakan budaya kerja serta kebiasaan yang baik disuatu instansi maupun perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah masalah yang akan di teliti yaitu:

- a) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu
- b) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu?
- c) Apakah Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu?
- d) Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini ialah :

- a) Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu
- b) Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu
- c) Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhan batu
- d) Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu

1.4 Manfaat Penelitian

a) Bagi Penulis

Dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini telah diperoleh selama perkuliahan , khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

b) Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu untuk mengetahui arti pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan lingkungan kerja ,sehingga dapat mendorong kinerja pegawai.

c) Bagi Universitas

Sebagai bahan referensi untuk perpustakaan Universitas Labuhanbatu yang dapat memberikan perbandingan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian.