

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, dan diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi (perusahaan) yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Berpijak dari kondisi tersebut maka sangatlah memerlukan suatu pemikiran untuk melihat bahwa kondisi sosial masyarakat, banyaknya ragam kelas-kelas sosial, agama dan latar belakang pendidikan menjadi konsentrasi yang harus diperhatikan secara serius, sehingga sumber daya manusia dalam suatu institusi atau perusahaan dapat berjalan selaras.

Satuan kerja perangkat daerah adalah unit kerja pemerintah daerah yang mempunyai tugas mengelola anggaran dan barang daerah. Masing-masing SKPD diwajibkan untuk menyusun suatu laporan pertanggung jawaban. Sebelum membuat suatu laporan pertanggung jawaban terlebih dahulu menyusun suatu rencana kerja anggaran. Rencana kerja anggaran SKPD adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi rencana pendapatan, rencana belanja program dan penyusunan anggaran pendapatan belanja daerah.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Dasar hukum yang berlaku sejak tahun 2004 untuk pembentukan SKPD adalah Pasal 120 UU no. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Satuan kerja perangkat daerah merupakan organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam

rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Pada Daerah Provinsi, Perangkat Daerah terdiri atas Sekretariat Daerah, Dinas Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah. Pada Daerah Kabupaten/Kota, Perangkat Daerah terdiri atas Sekretariat Daerah, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, dan Kelurahan.

Dengan demikian SKPD merupakan sistem pemerintah daerah yang melakukan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut satuan kerja perangkat daerah diberikan kuasa penuh untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat. Tujuan dari SKPD Dinas Sosial Kabupaten Jember adalah meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat dan lingkungan sosial, dalam hal ini dapat diartikan satuan kerja perangkat daerah dapat membarikan pelayanan yang baik pada masyarakat dan terjaganya fungsi sosial dalam suatu institusi melalui kinerjanya. Bicara mengenai kinerja SKPD Dinas Sosial tidak akan terlepas dari kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SKPD salah satunya adalah kejelasan sasaran anggaran untuk masyarakat. Kejelasan sasaran anggaran akan mempermudah SKPD untuk menyusun rencana kegiatan dengan tujuan yang ingin dicapai pemerintah daerah. Sehingga anggaran untuk masyarakat dapat dijadikan tolak ukur untuk pencapaian kinerja.

Untuk mewujudkan kinerja SKPD yang baik dibutuhkan sumber daya atau karyawan yang memiliki kemampuan kerja baik agar pelayanan pada masyarakat dapat berjalan dengan lancar. Untuk itu perlu perhatian khusus bagi SKPD untuk meningkatkan kinerjanya agar pencapaian kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan pemerintah daerah.

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan organisasi meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas disini bukan sekedar kemampuan menunjukkan uang publik dibelanjakan, akan tetapi juga meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif. Sistem pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan alat pengendalian

organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan *reward and punishment systems*. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja karyawan menurut Herzberg (2008) terdiri atas dua faktor yaitu, *motivation factor* dan *hygiene factor*. *Motivation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygiene factor* merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan. Menurut McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:173) motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handawiyah (2015), Jibeka (2015), Maulidia (2017), Shodiyah (2017) dan Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Handawiyah (2015), Jibeka (2015), Maulidia

(2017), Shodiyah (2017) dan Sulton (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya kerja. Menurut Nawawi (2013) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Schein (2010) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Handawiyah (2015), Jibeka (2015), Maulidia (2017), Shodiyah (2017) dan Sulton (2017) menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dinas Sosial Kabupaten Jember adalah SKPD yang berfungsi memberikan pelayanan masyarakat dan melakukan inovasi sehingga mampu mengikuti tuntutan peningkatan pelayanan pada masyarakat. SKPD Dinas Sosial Kabupaten Jember meliputi perencanaan pembangunan daerah, menyelaraskan visi, misi, sesuai dengan tujuan pemerintah, membuat strategi kebijakan, program dan kegiatan pembangunan agar berjalan dengan baik dan mampu memberikan pelayanan yang nyaman kepada masyarakat. Di dalam melaksanakan tugasnya terdapat indikasi masih rendahnya kinerja para karyawan yang ada di instansi tersebut. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang rendah dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang tidak maksimal (Siagian, 2013).

Hasil kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin pada tabel 1.1

TABEL 1.1
DAFTAR ABSEN TAHUN 2016
DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER

No	Bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	keterangan					Jumlah tidak masuk	%	Jumlah persentase (%)
				S	I	C	A	DL			
1	Januari	32	21	3	1	1	0	2	7	100	0,0104
2	Februari	32	21	1	3	0	0	0	4	100	0,0060
3	Maret	32	23	2	3	0	2	4	11	100	0,0149
4	April	32	21	0	3	0	0	0	3	100	0,0045
5	Mei	32	23	1	0	0	2	0	3	100	0,0041
6	Juni	32	22	2	2	0	1	2	7	100	0,0099
7	Juli	32	21	0	1	2	2	0	5	100	0,0074
8	Agustus	32	23	3	0	0	1	3	7	100	0,0095
9	September	32	22	2	4	0	0	0	6	100	0,0085
10	Oktober	32	21	0	4	0	0	0	4	100	0,0060
11	November	32	22	4	0	0	1	0	5	100	0,0071
12	Desember	32	22	2	5	0	0	3	10	100	0,0142

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Jember, Absensi Karyawan, Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.1 sejak bulan Januari 2016, sampai bulan Desember 2016, menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum memenuhi tuntutan organisasi. Dari data diatas menjadi tantangan bagi Dinas Sosial Kabupaten Jember untuk mempertahankan tingkat kehadiran karyawan , disamping itu terus berupaya agar tingkat kehadiran karyawan tersebut semakin meningkat. Kestabilan tersebut akan menjadi bukti bahwa Dinas Sosial Kabupaten Jember telah melakukan usaha yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas sosial kabupaten jember.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi objek yang diteliti/perusahaan

Bagi Dinas sosial kabupaten jember diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan .

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam melihat praktiknya secara langsung. Penelitian ini tentunya berguna bagi mahasiswa sebagai pengembangan diri dalam ilmu MSDM.

c. Bagi Penulis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan ilmu yang lebih mendalam khususnya di bidang SDM mengenai peranan motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja karyawan.

