

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi (Leatemia, 2018). Walaupun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Oleh karena itu, organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik atau melakukan manajemen organisasi (Leatemia, 2018)

Salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi agar dapat mewujudkan organisasi yang baik terletak pada pegawai (Kaseger, Gian F,2017). Karena pegawai merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kinerja yang optimum. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan serta hak dari setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan (Kaseger, Gian F,2017)

Berdasarkan wawancara singkat yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga, diketahui bahwa semenjak maraknya pandemi COVID-19 ini semua sistem tatanan yang ada menjadi berubah sesuai dengan edaran bupati untuk mengantisipasi atau meminimalisir adanya penyebaran virus, oleh karena itu kapasitas pegawai yang bekerja di kantor WFO (*Work From Office*) hanya 50% dari pegawai yang ada, kemudian 50% nya lagi WFH (*Work From Home*). Untuk sistem kehadiran dimana sebelum adanya pandemi COVID-19 menggunakan finger print, sehingga pada penerapannya berubah menjadi manual. Akan tetapi, di samping itu dengan sistem kehadiran manual yang diterapkan menjadikan para pegawai menganggap sistem yang ada menjadi fleksibel sehingga masih ada para pegawai yang terlambat masuk bekerja dan tidak mengisi bukti kehadiran. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Purbalingga sendiri melakukan briefing rutin setiap minggunya budaya tersebut memiliki tujuan untuk memotivasi kerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mencapai kinerja yang dikehendaki perusahaan. Semakin banyak jumlah karyawan yang mampu mencapai kinerja yang dikehendaki perusahaan, maka semakin baik kinerja perusahaan tersebut (Suryadi dan Effendi, 2018). Kinerja perusahaan yang baik akan membantu perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan tujuannya. Oleh karena itu, meski didukung sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai,

perusahaan tetap tidak mampu mencapai hasil yang optimal tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi (Suryadi dan Effendi, 2019).

Kinerja karyawan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Baik buruk kinerja dipengaruhi dari standar kualitas kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut performance theory dari Campbell (1991) menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku yang berhubungan dengan pencapaian dari persyaratan peran yang diharapkan, ditentukan, atau formal dari pihak individu atau organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan atau kompetensi, sikap dan etika kerja atau budaya organisasi, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan promosi jabatan (Umar, dkk 2016).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan hal yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Prabu dan Wijayanti, 2016). Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan gaya kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Ramawati, 2020). Hasil dari penelitian terdahulu oleh Ramawati (2020), Andayani dan Tirtayasa (2019), Sutanjar (2019) dan Syahputra (2020) mengemukakan bahawa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Penelitian Siswati (2019), Sinaga (2020) dan Hanifah (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah seluruh peralatan kerja dan bahan yang dipakai, dimana individu bekerja, cara kerja, manajemen kerja secara individu maupun kelompok. Dalam penelitian yang dilakukan Elizar & Tanjung (2018), Sulistyو (2020), Qoyyimah, dkk (2019), Sunarsi, dkk (2020), Tjibarata, dkk (2017), dan Ningsih, dkk (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2020), Sihotang, (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi kerja. Menurut job competency theory dari Spencer dan Spencer (1993) kompetensi adalah kualitas dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja yang efektif dan terbaik ditempat kerja atau dalam situasi lain. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga menganggap kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu kinerja para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Dalam penelitian yang dilakukan Muslimat (2020), Ainanur dan Tirtayasa (2018), Sinaga, dkk (2019), Fadude, dkk (2019), Gultom (2019), Sunarsi, dkk (2020), Feby dan Musadad, (2021), Syarif (2020) menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pada penelitian Wijayanto (2017), Hermawan, dkk (2020) menyimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Maizar (2017) menyimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ferine dan Ermiati (2020), Syaputra, dan Tanjung (2020), Cesilia, dkk (2017) dan Susanto & Sukonco (2019) menyimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian yang diteliti Elizar, dkk (2019). Peneliti menambahkan variabel Motivasi dalam penelitian ini, karena penelitian sebelumnya menyarankan untuk menambah variabel yang dapat memperkuat hubungan antar variabel, penelitian yang diteliti oleh Siahaan, (2019).

Berdasarkan dari ulasan latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga?
4. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup penelitian yang terlalu luas sehingga menghasilkan uraian yang sistematis, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Pembatasan masalah ditujukan agar ruang lingkup penelitian dapat jelas, terarah, sehingga tidak mengaburkan penelitian. Adapun pembatasan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu :
 - a. Variabel Independent (X)

Variabel penelitian ini dibatasi motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3).

b. Variabel Dependen (Y)

Seluruh Variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Penelitian ini dibatasi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga.
3. Penelitian dilakukan pada bulan November - Desember 2021.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan mafaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga

2. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1) Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai sumbangsih bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagai bahan informasi serta sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi siapapun yang akan melakukan penelitian yang serupa atau melakukan kelanjutan dari penelitian ini, sehingga menjadi tolak ukur bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1) Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan strategi dalam menentukan strategi meningkatkan kinerja pegawai.