

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

SDM merupakan salah satu faktor utama yang penting sekali dalam suatu organisasi, sebab manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu diperlukan dalam setiap kegiatan organisasi. Maka dari itu setiap organisasi harus memiliki SDM yang berkinerja baik untuk perkembangan organisasi. MSDM penting sekali dan perlu diperhatikan untuk menjaga eksistensi suatu organisasi (Handoko, 2022). MSDM meliputi perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan pemberian kompensasi kepada pekerja, serta hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan.

Semua organisasi harus memaksimalkan dan mengelola SDM mereka. MSDM tidak dapat dilepaskan dari faktor personalia, yang harus berkinerja dengan baik untuk mencapai tujuan strategis perusahaan sebagai pemikir, perencana, serta pengendali. Sebab utamanya SDM dalam suatu organisasi maka dibutuhkan pengawasan atas kinerja pekerja dan penyediaan fasilitas penunjang untuk menumbuhkan prestasi kerja SDM (Hazizan, 2023).

SDM yang unggul dan kompetitif dalam segi pelayanan sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manajer, salah satu yang mungkin perlu diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja yang kondusif antar karyawan dan

antar pimpinan dengan bawahan, juga perlunya lingkungan yang aman serta nyaman bagi pekerja dalam bekerja, sehingga bisa memperoleh kinerja yang efektif dan efisien (Effendy, 2019). Untuk mencapai keberhasilan dalam manajemen, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan yang mendalam dan terampil yang berusaha mengelola perusahaan dengan optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Hazizan, 2023).

Dinas Perhubungan pertama kali berdiri dinamakan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika. Nama yang digunakan berdasarkan gabungan dari dua instansi yaitu Pelabuhan penyebrangan Cilacap dan Kantor Cabang Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya (LLAJR) Cilacap. Dua instansi tersebut bergabung menjadi satu nama yaitu “Kantor Perhubungan Cilacap”. Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah di bidang perhubungan dan menjadi kewenangan daerah. Dinas Perhubungan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab pada Bupati lewat Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap memiliki satu kantor cabang yang bernama UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB). UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) berfokus pada pelayanan pemeriksaan teknis dan setifikasi kelaikan jalan kendaraan bermotor serta pengendalian lalu lintas angkutan dan barang ([dishub.cilacapkab.go.id/](http://dishub.cilacapkab.go.id/)).

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kinerja sebagai suatu proses manajemen atau perusahaan secara keseluruhan yang hasilnya harus bisa

diukur dan konsisten dengan standar yang telah ditetapkan. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak akan efektif tanpa adanya tujuan dan metode yang jelas. Kinerja karyawan berperan krusial terhadap tercapainya tujuan dari organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong organisasi dalam menghadapi dari ketatnya persaingan. Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian bagi organisasi karena berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan SDM untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan (Shobirin, 2022).

Kinerja pekerja bersifat individual sebab setiap pekerja memiliki keterampilan kerja yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan. dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah karyawan tersebut mampu menjalankan tugasnya atau tidak. Penilaian kinerja ini berperan sangat penting dalam menentukan kerja sama dengan karyawan (Adinda, 2023).

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan bakal berdampak terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja pekerja yaitu kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja untuk memenuhi tugasnya. Kinerja merupakan bagian utama dari perusahaan sebagai kelangsungan

perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Sesuai dengan bakat yang dimiliki untuk meraih hasil kerja yang maksimal maka perusahaan harus meningkatkan kualitas dari kinerja karyawannya tanpa adanya kinerja yang baik seluruh pekerja maka keberhasilan bakal susah dicapai. Seorang pekerja bakal memiliki kebanggaan dan kepuasan dengan prestasi dari yang diraih berdasarkan kinerjanya (Nurolis, 2022). Kinerja pekerja dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah motivasi kerja, kompensasi serta lingkungan kerja (Kresmawan, 2019) dan (Adinda, 2023).

Menurut hasil survei dengan Kepala Seksi Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, yaitu *pertama* diindikasikan kurangnya motivasi kerja yang diterima karyawan seperti tidak adanya *reward* bagi karyawan yang berprestasi, kurang berbaurnya pimpinan dengan karyawan secara langsung memiliki dampak terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap. Hal tersebut dapat menurunkan hasil produktivitas perusahaan dan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah hal yang menciptakan, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai tujuan. Karyawan harus bersemangat dalam bekerja. Semangat ini dapat mendongkrak kinerja perusahaan. Istilah lain dari semangat adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting untuk kesuksesan sebuah organisasi.

Penelitian terdahulu telah banyak menyimpulkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh baik dan signifikan atas kinerja pekerja. Penelitian itu antara lain yang telah diteliti oleh Adinda dkk (2023), Naswar dkk (2020), Nurdin dkk (2021), Aulia dkk (2023), Hazizan dkk (2023), Januari (2019), Nurolis dkk (2022), Sanaba dkk (2022), Amri et al (2021), Adrianto et al (2021), Wellem et al (2022) dan Asriani et al (2020). Motivasi yaitu kekuatan internal atau eksternal yang menginspirasi dan mendorong seseorang untuk berhasil. Sebaliknya, Berlian dkk. (2019) dan Adha dkk. (2019) tidak menemukan adanya pengaruh yang menguntungkan dan signifikan dari motivasi kerja atas kinerja pekerja.

Kurangnya kompensasi kerja yang diterima karyawan seperti tidak adanya *reward* bagi karyawan yang berprestasi, kurang berbaurnya pimpinan dengan karyawan secara langsung memiliki dampak terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Panggabean (2016) mengatakan bahwasanya kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan bisa didenfinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk pekerja tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan perlu memperhatikan dengan maksimal pentingnya kompensasi bagi pekerja. Kompensasi yaitu pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan (Sanaba, 2022).

Hasil penelitian terdahulu telah banyak menyimpulkan bahwasanya kompensasi berpengaruh berpengaruh baik dan signifikan atas kinerja pekerja, diantaranya diteliti oleh Kresmawan dkk (2021), Shobirin dkk (2022), Aulia dkk (2023), Handoko dkk (2022), Hazizan dkk (2023), Hartini dkk (2022), Palupiningtyas dkk (2022), Nurolis dkk (2022), Saleh dkk (2021), Sanaba dkk (2022), Wellem et al (2022), Hutabarat et al (2023) dan Asriani et al (2020). Kompensasi yang diberikan pada pekerja berpengaruh sekali pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja pekerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Berlian dkk (2022) dan Sebastian dkk (2020) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh baik dan signifikan atas kinerja pekerja.

Berikutnya permasalahan yang *ketiga*, fenomena dilingkungan kerja yang masih terjadi adalah adanya konflik antar pegawai atau pegawai dengan atasan yang menyebabkan hubungan kerjasama dalam pekerjaan kurang harmonis serta dukungan sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga hal tersebut dikhawatirkan dapat mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Secara umum lingkungan kerja sangatlah penting bagi seorang pegawai sebab berkaitan dengan kualitas pekerjaan sehari-hari. Hal itu sesuai dengan yang disampaikan oleh Robbins (2017) yang menyatakan bahwasanya membangun lingkungan kerja yang nyaman, pekerja juga bisa memberikan yang baik. kinerja, meningkatkan loyalitas dan pertumbuhan perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka kualitas pekerjaan pekerja juga bakal semakin baik.

Hasil penelitian terdahulu sudah banyak menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh baik dan signifikan atas kinerja pekerja, diantaranya diteliti oleh Kresmawan dkk (2021), Shobirin dkk (2022), Naswar dkk (2020), Nurdin dkk (2021), Aulia dkk (2023), Handoko dkk (2022), Adha dkk (2019), Hazizan dkk (2023), Hartini dkk (2022), Sebastian dkk (2020), Yanuari (2019), Palupiningtyas dkk (2022), Nurolis dkk (2022), Saleh dkk (2021), Sanaba dkk (2022), Effendy dkk (2019), dan Adrianto et al (2021). Suasana kerja yang menyenangkan dapat membantu melaksanakan pekerjaan karena orang-orang lebih antusias dan bekerja lebih baik. Namun berbeda dengan hasil penelitian Berlian dkk (2022) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh baik dan signifikan atas kinerja pekerja.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian sebelumnya yang diteliti Kresmawan dkk (2021) yang menyimpulkan bahwasanya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh atas kinerja pekerja. Peneliti juga menambahkan variabel motivasi kerja dari penelitian Adinda dkk (2023) yang menjadi salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di Penelitian ini **Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap**".

## **B. Rumusan Masalah**

Melihat permasalahan diatas, maka bisa ditentukan beberapa pertanyaan penelitian diantaranya :

1. Apakah Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kab. Cilacap?
2. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Cilacap?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Cilacap?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Cilacap?

## **C. Batasan Masalah**

1. Supaya penelitian ini lebih terarah dan sampai kepada sasaran yang diinginkan maka penulis membatasi permasalahan dalam penulisan ini. Penulisan hanya dapat mengkaji terkait pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan kerja atas Kinerja Pekerja Dinas Perhubungan Kab. Cilacap. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei 2022.

## **D. Tujuan Penelitian**

Dilihat dari perumusan masalah diatas bisa ditemukan bahwasanya tujuan penelitian ini sebagai:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan atas Kinerja Pekerja Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial atas Kinerja Pekerja Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial atas Kinerja Pekerja Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial atas Kinerja Pekerja Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini berharap bisa memberi manfaat untuk para pihak yang terlibat antara lain pihak berikut :

##### **1. Bagi Dinas Perhubungan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan bagi perusahaan untuk melakukan perubahan atau peningkatan.

##### **2. Bagi Penulis**

- a. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang telah diajarkan selama perkuliahan serta mengetahui cara menganalisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- b. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen

##### **3. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini berharap bisa menambah literatur khususnya bagi MSDM terkait pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Dinas Perhubungan.