

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan, dan mengevaluasi Undang-Undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan menjadi tulang punggung pembangunan nasional. Dengan adanya tuntutan ekonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, amanah, dan tepat arah serta membangun kepercayaan publik melalui peningkatan pelayanan publik.

Maka untuk mencapai pemerintahan yang baik diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan Sumber Daya Manusia dan bagaimana Sumber Daya Manusia dikelola. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah manajemen sumber daya manusia dan program sumber daya

manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari organisasi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing

Menurut Hasibuan (2011) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya manusia mendefinisikan bahwa :“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki pegawai akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Hasibuan (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :“Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat” dan fungsinya yaitu perencanaan, pengorganisaian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasain, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Menurut Uno (2012) memberikan definisi Motivasi Kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi Kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian Motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi dan hasil dapat menguntungkan kedua belah pihak baik bagi organisasi maupun pegawai. Motivasi Kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya keberhasilan organisasi. Melihat arti dari motivasi, maka orang tanpa motivasi tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi atau hasil yang bagus.

Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi ini kurangnya Motivasi atau dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal dari dalam diri mereka sendiri karena tidak bebasnya pegawai dalam melakukan pekerjaan atau kurang bebasnya dalam bertindak karena atasan

selalu ikut campur dalam hal apapun seperti dalam penyaluran bibit itu kelompok yang dibawah naungan atasan harus dapat bagian dan juga dalam hal prestasi yang telah dicapai untuk insentif nya tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya indikator kemandirian dalam bertindak dan prestasi yang dicapai. Saydaman Kadarisman (2020) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai diantaranya Tingkat Pendidikan, Kelelahan dan Kebosanan, Lingkungan Kerja.

Dan menurut Robbins (2008) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kepemimpinan
2. Komunikasi Organisasi
3. Kompensasi
4. Kepuasan Kerja
5. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi

Menurut Afandi (2018) Kepuasan Kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Dari pengamatan yang saya lakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi mengenai Kepuasan Kerja Pegawai dalam bekerja karena kompetensi yang dimiliki pegawai kurang

dioptimalkan jika dibandingkan dengan latar belakang pendidikan dan spesialisasi yang dimiliki oleh pegawai, pemberian Motivasi yang masih perlu ditingkatkan. Sehubungan dengan kompetensi Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi yang kurang dioptimalkan jika dibandingkan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan tingkat pengetahuan yang sudah terspesialisasi.

Menurut Tirtarahardja (2005) mendefinisikan bahwa :“Tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu.

Dalam hal tingkat pendidikan ini juga ada saya temui permasalahan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi yaitu ada juga pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya ditempatkan ditempat yang salah sehingga terjadi lah penurunan motivasi untuk melakukan pekerjaan karena di tempatkan pada bidang yang bukan spesialisnya atau tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya sekarang. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator kesesuaian jurusan bermasalah.

**TABEL 1.1**  
**Data Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Instalasi**  
**Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi Tahun 2022**

No	Nama Pegawai	Divisi	Tingkat Pendidikan				
			SLT A	D3	S1	S2	S3
1	Tema Wisma, S.Pi	Kepala Dinas			1		
2	Ir, Ellyta Mona, MT	Kepala Bidang			1		
3	Asnawi, SP., MM	Kepala Seksi				1	
4	Ir. Igor Rizki, M.Si	Kepala Instalasi			1		
5	Eka Widia Sari, S.Pi	PNS			1		
6	Jefni Raharja B, S.Pi	PNS			1		
7	Sosial, SE	PNS			1		
8	Daraktuni, S. Sos	PNS			1		
9	Nuzurman, S. Sos	PNS			1		
10	Yanuari, SE	PNS			1		
11	Syafrianto, S. Ap	PNS			1		
12	Andri, S. Ap	PNS			1		
13	Firmansyah Karnain, S.Ap	PNS			1		
14	Tarzan, S. Ap	PNS			1		
15	Sri Deswati, S.Pt., M.Pt	PNS				1	
16	Yusman, S. Ap	PNS			1		
17	Yofinaldin, SE	PNS			1		
18	Armanto, S. Sos	PNS			1		
19	Eli Budi Sarwoyo, S. Ap	PNS			1		

20	Idris, S Pi	PNS			1		
21	Entos Arlian, S.Pi	PTT			1		
22	Yana Yuliana, S. Pd	PTT			1		
23	Herman Jaya, SP	PTT			1		
24	Rusdi	PTT	1				
25	Zainal, A. Md	PTT		1			
26	Redi Wijaya, S. Ap	PTT			1		
27	Orisma Hendri, S. Ap	PTT			1		
28	Rangga Juni Saputra, S. Pi	PTT			1		
29	Febri Herdian, S. Pi	PTT			1		
30	Pan Edwin, S. Sos	PTT			1		
31	Santi Prianti, A. Md	PTT		1			
32	Zaman, S. Sos	PTT			1		
33	Ahmad Taufik, SE	PTT			1		
34	Reza D.Wilanda Sari, S. Pi	PTT			1		

*Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi, Tahun 2022*

Data Tabel diatas dapat kita lihat bahwa ada 1 orang Kepala Dinas, 1 orang Kepala Bidang, 1 orang Kepala Seksi, 1 orang Kepala Instalasi, 16 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 14 orang pegawai Tidak Tetap (PTT). Data tersebut bersumber dari dalam Kantor Instalasi serta wawancara dengan beberapa Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi, Maka didapatkan Data diatas seizin Pegawai dinas tersebut.

**TABEL 1.2**  
**Data Tingkat Pendidikan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan**  
**Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi Tahun 2022**

No	Jabatan	Jumlah Orang	Tingkat Pendidikan				
			SLTA	D3	S1	S2	S3
1	Kepala Dinas	1			1		
2	Kepala Bidang	1			1		
3	Kepala Seksi	1				1	
4	Kepala Instalasi	1			1		
5	Pegawai Negeri Sipil	16			15	1	
6	Pegawai Tidak Tetap	14	1	3	10		
Jumlah		34	1	3	32	2	

*Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi, Tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa ada 2 orang yang telah mencapai pendidikan S2, 28 orang yang mencapai pendidikan S1, 4 orang yang mencapai pendidikan D3, 1 orang yang mencapai pendidikan SLTA. Dari data di atas dapat kita ketahui bahwa masih ada yang tingkat pendidikan nya masih kurang memenuhi syarat atau belum memiliki keahlian di bidang nya dalam menjalankan pekerjaan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi karena hal itu terjadi penurunan Motivasi dalam bekerja karena kurangnya pengetahuan dalam bidang pekerjaan dari pegawai tersebut.

Lingkungan Kerja Fisik merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam menciptakan motivasi kerja yang baik, karena Lingkungan Kerja



mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang juga berpengaruh langsung kepada motivasi dari pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berdampak pada motivasi kerja pegawai yang bersangkutan dan juga tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Nitisemoto (2006), “Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, peralatan kerja yang tersedia, keamanan dan kebisingan, keamanan dan pekerjaan”.

Kurang kondusifnya Lingkungan Kerja Fisik di Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi berakibat pada tempat kerja terasa kurang nyaman karena terlalu bising suara kendaraan yang lalu lalang di depan Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator kebisingan bermasalah.

Untuk mencapai Motivasi Kerja dari pegawai yang di harapkan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambimaka Kepuasan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik harus menjadi perhatian yang serius supaya tujuan perusahaan tercapai.

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang diteliti oleh Idan Bagus Gede Surya Diputra dan Igede Riana pada jurnal yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali” dan dari

hasil penelitiannya ini menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali.

Dan juga pada jurnal yang lain yang telah diteliti oleh Agus Salim Narwis dan M. Ramli Sahur yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Pegawai pada RSUD Majene” dari hasil penelitiannya ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada RSUD Majene.

Dan juga pada jurnal yang telah diteliti oleh Agustinus Yosef dan Hendra Saputra yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja karyawan pabrik pakan ternak PT. Gold Coin Indonesia Medan” dari hasil penelitiannya ini menyimpulkan bahwa Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan Pabrik Pakan Ternak PT. Gold Coin Indonesia Medan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dan juga fenomena-fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN INSTALASI PENDUNG SEMURUP KERINCI PROVINSI JAMBI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
2. Apakah terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi secara simultan berapa besar pengaruh tersebut?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambise cara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambise cara parsial dan berapa besar pengaruhnya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini terapan diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

##### **a. Manfaat Praktis**

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam pelaksanaan pengaruh Kepuasan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja.
2. Dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Kepuasan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja.
3. Untuk menabuh referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga bagi pihak yang berkepentingan.

b. Manfaat Akademik

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wawasan berfikir dan menambah pembendaharaanpengetahuan di bidang manajemen, khususnya mengenai konsep dan teori-teori Pengaruh Kepuasan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi masukan bagi Pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi dalam rangka mengambil tindakan dan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam hal Kepuasan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik yang maksimal sehingga mampu mewujudkan Motivasi Kerja yang lebih meningkat yang berdampak pada kinerja yang baik dan tujuan yang lebih meningkat yang berdampak pada kinerja yang baik dan tujuan yang diinginkan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Instalasi Pendung Semurup Kerinci Provinsi Jambi.