

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 pengawasan dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan tulang punggung pembangunan nasional, Dengan adanya tuntutan otonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, amanah, dan tepat arah (*good governance*) serta membangun kepercayaan publik melalui peningkatan pelayanan publik.

Maka untuk mencapai pemerintahan yang baik (*good governance*) 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 merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah organisasi. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para pegawai. Pegawai merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia hal ini pegawainya, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki.

Untuk mencapai tujuan dari organisasi dan melaksanakan semua perencanaan dari organisasi salah satunya yang memegang peranan penting adalah sumber daya manusia (SDM). Organisasi yang memiliki kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang baik akan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan juga berkualitas guna meningkatkan kinerja organisasi semaksimal mungkin.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam organisasi. Jadi, sudah sewajarnya bila pihak organisasi memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil.

Arti penting dari sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk beraksi secara sukarela dan positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan secara kemampuan yang diperoleh.

Hasibuan (2016) yang mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan focus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen sumber daya manusia Adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Tujuan manajemen SDM yang pertama diperuntukkan untuk organisasional. dimana organisasional ini sangat memberikan kontribusi besar.

Tercapainya efektivitas organisasi atau tidak, dipengaruhi oleh kontribusi dan pencapaian efektivitas organisasi. Karena fokusnya adalah organisasional, umumnya manajemen SDM satu ini tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi. Tetapi juga membantu manajer, kinerja karyawan, meningkatkan mutu sumber daya manusia atau sekedar untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi didalam organisasi itu sendiri.

Menurut Uno (2012) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam 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.

Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci ini kurangnya motivasi atau dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal dari dalam diri mereka sendiri karena kurangnya fasilitas bekerja yang memadai, terdapatnya pemimpin yang memberi arahan tidak objektif, dan juga kurang maunya pegawai dalam meningkatkan kemampuan untuk memaksimalkan kemampuan seperti kurang

tertariknya para pegawai untuk melakukan atau mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau instansi sehingga belum ada pegawai yang mendapatkan sertifikat penghargaan pegawai terbaik atau semacamnya karena prestasi yang dicapai 4 dalam bekerja belum maksimal. Hal ini menunjukkan masih rendahnya indikator pengembangan diri dan prestasi kerja.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

Wahjosumidjo (2001) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang menyenangkan, status dan tanggung jawab.

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, ruang gerak, keamanan dan kebisingan.

Berdasarkan pengamatan sementara saya kebersihan lingkungan sekitar kantor Dinas Sosial Kabupaten Kerinci cukup bersih dikarenakan Gedung yang dipakai baru tapi ada kejanggalan di Dinas Sosial untuk masalah kebersihan pekarangannya kurang bersih dikarenakan gedung Dinas Sosial dan Dinas Kesehatan Pekarangannya satu dan menyebabkan kurang bersih, pencahayaan ruangan yang kurang disebabkan masih di kelilingi pepohonan, dan juga keamanan

yang kurang dikarenakan jauh dari pemukiman masyarakat, masih kurang kondusifnya ruang gerak atau tempat kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci berakibat pada lingkungan kerja Dinas Sosial Dan Dinas Kesehatan satu pekarangan yang terasa kurang nyaman karena ruang gerak dipekarangan kantor kurang bebas dan jalan akses menuju perkantoran sangat lah extrime dengan tanjakan yang terlalu tinggi untuk menuju Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Kondisi ini menunjukkan bahwa indicator ruang gerak jalan akses menuju kantor bermasalah.

Menurut Kartono (2003) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok

Untuk setiap jabatan pimpinan tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualitas, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekan jejak dan jabatan dan integras, dan persyaratan lain yang dibutuhkan. Dalam suatu instansi gaya kepemimpinan, juga dipandang sebagai bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku. Namun gaya kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Pada Dinas sosial Kabupaten Kerinci memiliki pemimpin yang cukup baik, namun masih terdapat kekurangan yang terjadi misalnya dalam hal mengawasi atau kontrol antara bawahan dengan kepemimpinan, kinerja kerja pegawai ditambah dengan kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan

komunikasi atau arahan dan yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat motivasi rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan motivasi rendah. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kurangnya komunikasi pimpinan terjadi pada Dinas sosial Kabupaten Kerinci hal ini terlihat berdasarkan hasil observasi dari pimpinan terhadap pegawainya, kurangnya komunikasi pemimpin pada pegawai menyebabkan kurangnya motivasi, karena pegawai merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang dan sebagai penggerak mencapai suatu tujuan.

Menurut Simamora (2004), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian

Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besar dan kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan prestasi kerja, apabila sistem kompensasi yang diberikan instansi cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan instansi.

Adapun Tabel Kompensasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci

Tabel 1.1

Daftar Kompensasi Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci 2021

No.	GOLONGAN	GAJI POKOK	TUNJANGAN	
			ANAK	ISTRI
1	Iva	4.120.800,-	82.416	412.080
2	IIId	3.677.300,-	73.546	367.730
3	IIIfc	3.315.900,-	66.318	331.590
4	IIIfb	3.081.200,-	61.624	308.120
5	IIIfa	2.959.000,-	59.180	295.900
6	IIfc	2.559.000,-	51.180	255.900
7	IIfb	2.381.000,-	47.620	238.100
8	IIfc	1.915.500,-	38.310	191.550

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Kerinci

Dari data diatas maka dapat dilihat tidak adanya biaya tambahan untuk perjalanan dinas yang dilakukan oleh para pegawai dalam rangka monitoring kemasyarakatan terhadap penerima pkh dan bantuan sosial lainnya. Hal ini mencerminkan pada indikator kompensasi tunjangan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.

Tidak bisa di pungkiri setiap orang bekerja karena adanya tujuan yang ingin mereka dapatkan, banyak sekali tujuan orang bekerja, kebanyakan karena adanya kebutuhan yang harus segera di penuhi, adanya keinginan untuk di akui atas hasil kerja mereka atau suatu bentuk kinerja yang mereka bisa berikan bagi

instalansi. Salah satu faktor pemegang peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan instalansi adalah dengan pemberian kompensasi secara tepat dan adil kepada para karyawan yang dapat memperlihatkan prestasi kerja yang baik. Dimana pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dari beberapa latar belakang fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci maka terdapat fenomena yang menarik untuk dilakukan penelitian. Dan juga penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Yosef dan Hendra Saputra dari Universitas Negeri Medan, dengan judul penelitian Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Pakan Ternak PT. Gold Coin Indonesia Medan pada 2019 lalu. Penelitian yang dilakukan oleh Elzi Syaidid, Hamidah Nayati Utami, dan Muhammad Faisal Riza. Dari Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. Dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers pada 2013 lalu. Penelitian yang dilakukan oleh Rasnawa dari jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makasar, dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang pada 2018 lalu.

Berdasarkan dengan penelitian sebelumnya serta dengan melihat alasan dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan judul penelitian yang berjudul

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN KERINCI”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten kerinci dan berapa besar pengaruhnya?

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini terapan diharapkan akan memberikan manfaat bagi :

a. Manfaat Akademik

1. Dengan penilitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wawasan berfikir dan menambah pembendaharaan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya mengenai konsep dan teori-teori pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci
2. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi masukan bagi pemimpin Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dalam rangka mengambil tindakan dan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam hal lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang maksimal sehingga mampu mewujudkan terhadap motivasi kerja yang lebih meningkat yang berdampak pada kinerja yang baik dan tujuan yang diinginkan oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.

b. Manfaat Praktis

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam pelaksanaan pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja
2. Dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja
3. Untuk menabuh referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga bagi pihak yang berkepentingan.

