

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Kinerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja karyawan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Mangkuprawira (2007:160) menyebutkan ada beberapa faktor yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat pada karyawan, factor tim

meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang kemudian disingkat Dinsos PPKB PPPA Kabupaten Magelang, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 19 tahun 2016. Kedudukan Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan unsur pendukung Kepala Daerah (Bupati), yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang sosial, pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dengan fungsi memberi dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai lingkup tugasnya.

Tugas pokok Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah spesifik dibidang Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, dalam hal ini diperlukan pegawai yang memiliki motivasi kerja, disiplin dan

bertanggung jawab untuk mencapainya. Untuk mendukung program tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan motivasi pegawai yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai yang ada dalam institusi tersebut. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar, sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai didalam institusi yang bersangkutan.

Motivasi kerja dalam organisasi juga sangat penting selain lingkungan kerja, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal ini akan menurunkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yaitu kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai 2004:455). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang

menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dengan pemahaman dan tugas-tugas yang diemban dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta memotivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka seseorang akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai, maka mereka akan bekerja malas-malasan, kurang kerja keras dan kurang bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja pegawai menjadi rendah. Masalah yang muncul dalam organisasi yaitu kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri, sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun. Masalah lain pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabuapten Magelang yaitu berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik serta non fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik di Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabuapten Magelang ini kurang baik dapat dilihat dari gedung/ruangan untuk bidang sosial yang sangat sempit tidak layak untuk pelayanan sosial sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman, sumpek dalam bekerja.

Dari uraian latar belakang masalah diatas maka penulis melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOS PPKB PPPA) Kabupaten Magelang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang dibuat adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabuapten Magelang
2. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabuapten Magelang .

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabuapten Magelang secara parsial.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Magelang secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah wawasan dalam berfikir mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi instansi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.5 Batasan Penelitian

Pembatasan masalah ini bertujuan untuk memberikan ruang lingkup dalam penelitian, sehingga penelitian lebih terfokus pada masalah-masalah yang akan diteliti. Pembatasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1.5.1 Menurut hasil pengumpulan data kuisioner objek penelitian, dari pengaruh kinerja pegawai Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Magelang, maka peneliti membatasi hanya pada motivasi kerja dan lingkungan kerja, karena paling sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.
- 1.5.2 Responden dibatasi hanya pegawai Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOS PPKB PPPA) Kabupaten Magelang.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun kerangka penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang penjelasan mengenai masalah-masalah yang akan diselesaikan dari penelitian yang dilakukan. Bab ini dibagi menjadi beberapa bagian antara lain latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan pembatasan penelitian.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Berisi tentang teori pendukung penelitian, hasil penelitian sebelumnya, kerangka pikir penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, skala pengukuran, uji instrumen, uji asumsi publik, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang profil objek penelitian, hasil uji instrumen, pembahasan, dan implikasi hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh setelah melakukan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat diberikan kepada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Magelang (Dinsos PPKB PPPA) untuk dapat meningkatkan kinerjanya.