

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi sekarang ini dipahami sebagai suatu wadah atau tempat berkumpulnya manusia dalam melaksanakan suatu aktivitas kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas tujuan yang ingin dicapai bersama. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi berjalannya roda organisasi atau instansi pemerintahan. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan instansi pemerintah maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi, Bangun (2012:231). Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat

diketahui apabila organisasi atau instansi yang bersangkutan menerapkan sistem kinerja, Seperti diketahui bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah suatu sistem alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja untuk mengetahui seberapa prosentase yang didapat sebagai hasil yang sudah dicapai. (*Sumber : Dinas Perhubungan 2019*).

Motivasi Kerja merupakan suatu bentuk atas sesuatu hal untuk melaksanakan kegiatan, menurut Mangkunegara (2013:93). Pengertian motivasi kerja untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi, dan motivasi kerja. Abraham Sperling (1987:183) dalam Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa “*motive is defined as a tendency to activit, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. (motif didefinisikan sebagai kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). William J. Stanton (1981:101) dalam Mangkunegara (2013:93 mendefinisikan bahwa “ A motive is a stimulated which a goal-oriented individual seeks to satisfy”. (suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individual dalam mencapai rasa puas). Maka dengan kata lain Motivasi Kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu instansi.

Fenomena Motivasi Kerja

Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa Fenomena Motivasi Kerja memiliki 5 penjelasan, yakni:

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar yang lebih berhubungan pada kebutuhan fisik, seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang memiliki potensi besar untuk menuju ke tingkat kebutuhan berikutnya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, maka ada kebutuhan rasa aman, seperti rasa aman fisik agar dalam setiap bekerja pegawai memiliki tingkat kenyamanan yang tinggi.

3. Kebutuhan Sosial

Setelah dua kebutuhan di atas terpenuhi, selanjutnya akan muncul **kebutuhan** akan saling berinteraksi antara pegawai yang satu dengan yang lain. karena, dalam bekerja tak terlepas dari hubungan antar manusia yang saling timbal balik. hubungan ini guna untuk memenuhi **kebutuhan** dalam bekerja pula.

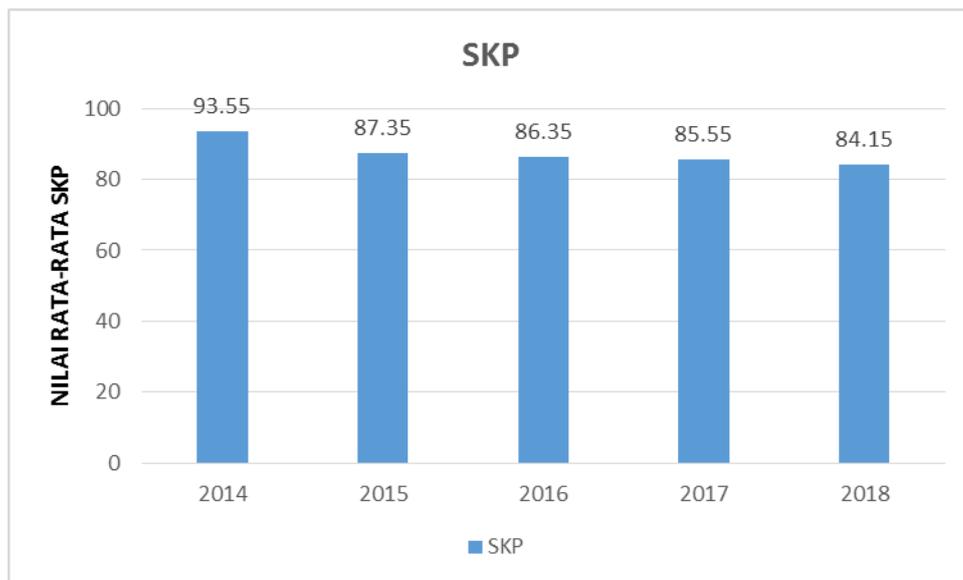
4. Kebutuhan Akan Harga Diri

Setelah tiga kebutuhan di atas terpenuhi, manusia akan mengejar kebutuhan akan harga diri maka dapat disimpulkan bahwa harga diri dapat diartikan sebagai penilaian seseorang terhadap kehormatan yang bersifat implisit dan tidak dapat diverbalisasikan juga menggambarkan sejauh mana orang tersebut menilai dirinya sebagai orang yang berkemampuan, berharga, dan berkompeten.

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini melibatkan keinginan yang terus-menerus untuk mencapai potensi. Menurut Maslow, kebutuhan ini ialah kebutuhan yang dimiliki manusia untuk melibatkan diri sendiri untuk menjadi apa yang sesuai keinginannya berdasarkan kemampuan diri. Manusia akan memenuhi hasratnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada dirinya.

Untuk mengetahui seberapa tingkat kinerja pegawai maka berikut adalah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dapat dilihat dibawah ini :



Sumber : Dinas Perhubungan 2014-2018

Gambar 1.1
Data Sasaran Kinerja Pegawai
Tahun 2014-2018

Gambar grafik 1.1 menjelaskan bahwa pada tahun 2014 kinerja pegawai rata-rata 93,55. Pada tahun 2015 naik menjadi 87,35. Pada tahun 2016 terjadi penurunan

menjadi 86,35. Kemudian pada tahun 2017 terjadi penurunan kembali yakni 85,55 Puncaknya pada tahun 2018 kinerja pegawai menurun menjadi 84,15.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa tingkat penurunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dikarenakan tidak semua pegawai mengikuti kegiatan pelatihan. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sebagai gambaran Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan yang mengikuti hanyalah Pegawai yang membidangi Sekretariat yakni Bagian Umum dan Kepegawaian, yang tidak melaksanakan pelatihan hanya diberikan arahan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu Instansi adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010: 118).

Kemudian faktor juga yang mempengaruhi terkait kinerja pegawai di suatu Instansi adalah Kepemimpinan. Pada pengimplementasian timbulnya kinerja pegawai di suatu instansi secara optimal diduga juga tidak lepas dari Kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan terhadap bawahannya. Menurut Samsudin (2009: 287) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Stogdi dalam Dr. M. Sobry Sutikno (2014:15), “Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya.” Stogdill menyatakan bahwa, “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.” Maka secara tidak langsung sikap Kepemimpinan juga akan bisa berpengaruh sangat besar terhadap Kinerja Pegawai.

Secara garis besar kegiatan yang dilakukan oleh pegawai di Instansi juga tak terlepas dengan adanya Budaya Kerja yang diduga juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Robbins (2003:11) mengatakan budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”. Menurut Mangkunegara (2005:316)

menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berikut Beberapa Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk semakin berkembang dan maju untuk mencapai segala sesuatu yang diharapkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi instansi yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kemajuan instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kementerian Perhubungan nan dulunya bernama Departemen Perhubungan ini sudah berdiri sejak periode awal kemerdekaan Indonesia. Kabinet pertama yang membawahkan forum ini disebut juga Kabinet Presidensial. Periodenya dimulai pada 2 September 1945 hingga 14 November 1945. Pada saat itu, Menteri Perhubungan Negara Indonesia ialah Abikusno Tjokrosujono. Perubahan demi perubahan pun terjadi pada Kementerian Perhubungan saat itu. Masa kepemimpinan dari Abikusno pun berakhir dan digantikan dengan Ir. Abdulkarim. Kabinet ke dua disebut juga sebagai Kabinet Sjahrir, kabinet ini berlaku mulai 14 November 1945 hingga 12 Maret 1946. Kabinet Sjahrir berjalan hingga Kabinet Sjahrir III. Kabinet Sjahrir III ini berlangsung hingga 1947. Kabinet Sjahrir kemudian digantikan dengan Kabinet Sjarifudin I dan II. Lanjut lagi dengan perombakan-perombakan kabinet lainnya yang masih memiliki visi dan misi yang sama. Kementerian Perhubungan menjadi sebuah forum yang saat

itu sepertinya cukup sibuk. Pada Kabinet Republik Indonesia Kesatuan ke VI, nan berlaku pada 24 Maret 1956 hingga 9 April 1957, Kementerian Perhubungan memiliki program yang lebih menitik beratkan pada pemenuhan berbagai moda transportasi.

Alat-alat transportasi tersebut dikhususkan bagi daerah-daerah. Terutama daerah yang berpotensi buat menghasilkan berbagai bahan-bahan kebutuhan pokok. 26 Selain itu, Kementerian Perhubungan Indonesia saat itu juga memiliki program buat mengawasi serta memajukan wahana transportasi yang dimiliki. Peningkatan terus dilakukan agar pesaing yang mulai datang tak menjadi ancaman bagi alat-alat transportasi yang ada di Indonesia. Kementerian Perhubungan Indonesia semakin berkembang sinkron dengan kebutuhan. Pada masa Kabinet Pembangunan IV nan berlangsung dari 19 Maret 1983 hingga Maret 1988, Kementerian Perhubungan atau Departemen Perhubungan mulai memiliki beberapa direktorat. Pembagian direktorat tersebut dibedakan atas jenis alat transportasi. Yaitu, Direktorat Perhubungan Darat, Direktorat Perhubungan Laut, Direktorat Perhubungan Udara.

Pembagian direktorat dalam forum milik pemerintah ini ditujukan buat mempermudah kinerja. Kementerian Perhubungan pun menjadi sebuah forum yang membawahkan beberapa direktorat. Direktorat itu sendiri kemudian membawahkan beberapa kanwil yang tersebar di provinsi-provinsi yang ada di Indonesia. Kementrian Perhubungan menaungi Dinas Perhubungan. Dinas Perhubungan tersebar di berbagai Provinsi, Kota, hingga Kabupaten di seluruh Indonesia, dalam kaitannya peneliti melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. Tugas Dinas Perhubungan mengelola kegiatan yang

berhubungan dengan Transportasi baik Darat, Udara, dan juga Laut. Kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan juga berkaitan dengan pelayanan masyarakat.

Kinerja pegawai yang baik akan mendorong suatu instansi / organisasi menjadi semakin maju. Kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten gresik dari tahun 2014 sampai 2018 semakin menurun, penurunan kinerja pegawai dalam instansi / organisasi tersebut dapat berdampak pada motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya kerja suatu instansi / organisasi dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. Penurunan kinerja tersebut dapat dilihat dengan data dibawah ini :

Proses motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan berdasarkan dengan lingkungan kerja sekitar juga berkaitan dengan kepemimpinan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, serta budaya kerja dengan prinsip tekad yang belum berjalan , sehingga membuat kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi seperti masalah yang telah diuraikan sebelumnya yaitu mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja diduga karena motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan yang dilakukan tidak tepat serta budaya kerja yang tidak diimplementasikan oleh pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka dapat ditentukan rumusan masalah yang nantinya akan dijadikan titik tolak ukur dalam menentukan permasalahan selanjutnya. Adapun rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?
4. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada maka adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi ilmu pengetahuan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai salah satu tambahan informasi, referensi tambahan, dan acuan atau perbandingan bagi para peneliti selanjutnya khususnya dalam aplikasi mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam rangka SDM dan kualitas kerja serta manajemen mutu instansi beserta berbagai kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM dan kualitas kerja serta perkembangan instansi.