

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era tinggal landas pembangunan di segala bidang., baik bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya dibutuhkan banyak faktor pendukung. Oleh sebab itu setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta akan selalu menghendaki agar pegawainya bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi, sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah dan menangkap input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pemimpin sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pemimpin sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal. Untuk itu melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengerahkan melalui

motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pimpinan akan merasa melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh sebab itu tenaga kerja manusia tetap memegang peranan penting. Betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa bantuan manusia walaupun sangat sederhana akan tidak terselesaikan. Maka dari itu penggalihan sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam berkembangnya suatu usaha.

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi sangat penting, sehingga semakin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang dikembangkan pada masa itu.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia ini berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Makin meningkatkan kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam organisasi. Perkembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi

secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena orang, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika faktor eksternal (lingkungan eksternal). Perkembangan teknologi, misalnya mempunyai implikasi terhadap syarat atau tuntutan pekerjaan (*job requirements*).

Dalam rangka pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik perkembangan fisik, maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa aparatur pemerintah merupakan tulang punggung Negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur pemerintah. Oleh sebab itu peningkatan mutu aparatur pemerintah pada era globalises dan reformasi ini sangat diperlukan, dan diharapkan dalam peningkatan tersebut dapat diperoleh aparatur pemerintah yang benar-benar mampu mengemban tugasnya dan akhirnya dapat mempelancar serta mempercepat tercapainya tujuan pembangunan nasional. Oleh sebab itu dengan adanya peranan apartur pemerintah yang strategis tersebut maka upaya pengembangan aparatur baik tingkat pusat maupun di tingkat daerah harus sellalu mengacu pada upaya perwujudan tujuan pembangunan nasional yang akan memntukan masa depan bangsa dan Negara.

Sejarah menunjukkan bahwa faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu bangsa selain pada kekayaan alam juga pada sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan serta

ketrampilan dalam mengelola sumber daya alam dan menguasai berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Manusia mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan di dunia. Peranan manusia tidak saja sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang termulia, tetapi juga sebagai pelaksana dari segala kegiatan. Sesungguhnya manusia dalam melaksanakan kegiatannya memiliki peranan ganda, yaitu di samping sebagai subyek atau pengelola sekaligus sebagai obyek atau yang dikelola, tentu saja ada perbedaan cara pengelolannya antara manusia dengan barang, sebab mengelola manusia harus memakai teknik tertentu, yang tidak sama dengan mengelola faktor sumber daya perusahaan yang lainnya. Apalagi di dalam masyarakat yang berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting dan selalu berkembang pula. Meskipun pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang mulia, namun tidak berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Harus diakui bahwa manusia sebagai insan pekerja mempunyai perasaan dan harga diri, kemauan, keinginann, cita-cita, dan kemampuan, sehingga walaupun sekarang ini sudah berada dalam abad modern, dimana sebagaian besar pekerjaan manusia dapat digantikan dengan mesin, tetapi unsur manusia tetap menentukan. Seperti diketahui bersama bahwa kemampuan kerja seseorang terbatas, banyak faktor yang membatasi kegiatan manusia, antara lain : fisik, daya piker, pendidikan, latihan, sikap, waktu, dan tempat. Untuk itu perlu adanya faktor-faktor pendorong melalui berbagai cara semangat kerja dapat diperthankan. Meningkatkan dan mempertahankan semngat kerja untuk setiap individu tidaklah mudah, mengingat setiap individu yang bekerja pada suatu pekerjaan mempunyai tujuan yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, yang

kadang-kadang bertentangan dengan tujuan perusahaan. Jika hal ini terjadi, maka perlu semangat kerja mereka. Salah satu cara untuk memotivasi kerja pegawai adalah dengan memberikan penilaian dan penghargaan terhadap kinerja mereka.

Setiap organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dalam bekerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan menentukan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi lingkungan kerja tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut.

Sebagaimana siungkap Ghiselli dan Brown (dalam Tjalla, 1989) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan.

Steers (1980) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi yang menciptakan milieu kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan.

Lingkungan dalam ini biasanya disebut dengan istilah iklim organisasi. Menyadari betapa iklim organisasi memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yang pada ujung-ujungnya akan pula berpengaruh terhadap kualitas kerja, maka dengan sendirinya perlu pemahaman yang baik tentang iklim organisasi.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif.

Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Mengetahui dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawai merupakan hal penting untuk mendorong atau memotivasi mereka supaya mau menyumbangkan kemampuannya dan juga supaya mau mentaati peraturan-peraturan yang berlaku didalam organisasi tempat bekerja secara terus menerus. Motivasi ini merupakan pendorong semangat untuk bekerja.

Jika dipadukan dengan teori Maslow, tampaknya ketiga kebutuhan itu timbul apabila kebutuhan dasar menurut Maslow telah terpenuhi. Motivasi merupakan hal penting karena dengan motivasi akan mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam kinerja pegawai yang bersangkutan. Bagaimanapun juga pegawai sebagai individu tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya dan untuk itu perlu adanya motivasi yang melatarbelakangi pegawai sebagai individu untuk tetap bekerja. Motivasi merupakan setiap kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak pegawai untuk bekerja lebih efektif. Dalam motivasi bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Mengingat semangat atau dorongan kerja mempengaruhi tindakan seorang pegawai/ tenaga kerja, maka apabila suatu organisasi pemerintah mempunyai pegawai yang semangat kerjanya tinggi, organisasi pemerintah tersebut akan memperoleh hasil yang lebih menguntungkan sehingga terjadi peningkatan prestasi. Sebaliknya apabila suatu organisasi pemerintah mempunyai pegawai yang semangat kerjanya rendah dalam melakukan pekerjaan, tidak merasa bergairah, timbulnya keluhan-keluhan, adanya kelesuan, tidak (kurang) rasa tanggung jawab dan lain-lain, sudah barang tentu pemerintah tersebut akan mengalami kerugian karena pegawainya bekerja kurang semangat dan dapat dikatakan sebagai penurunan prestasi kerja.

Motivasi sebagai suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong dan mengarahkan kegiatan individu tidak dapat diamati secara langsung. Yang dapat diamati adalah tingkah laku yang didorong oleh motif-motif tertentu serta mewujudkan adanya motif itu. Intensitas motif dapat diukur melalui indikasinya dalam bentuk tingkah laku. Untuk itulah agar setiap pegawai dapat meningkatkan kariernya, maka pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Agar dalam usaha tersebut tidak sia-sia, berjalan dalam rel yang sebenarnya, maka karier harus direncanakan.

Dengan adanya pembinaan kerja yang baik dalam rangka mengembangkan karier diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang

tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka.

Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan yang tinggi dari para pegawai, sistem penilaian kinerja yang hanya dapat diwujudkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karier bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan.

Dari latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis mengambil judul dalam penelitian tesis ini adalah : Pengaruh Iklim kerja, Kepemimpinan, Motivasi, dan Pembinaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang penulis kemukakan diatas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik ?
4. Apakah Pembinaan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik ?

5. Manakah dari variable Iklim kerja, Kepemimpinan, Motivasi, dan pembinaan Kerja yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil pada Biro Administrasi Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik Daerah Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pembinaan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik.
5. Untuk dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik, baik faktor internal atau eksternal.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dari penulisan tesis ini adalah :

1. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan dan dukungan terhadap teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.
2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan sebagai tempat mempraktekkan ilmu pengetahuan/menerapkan dan membandingkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.
3. Sedangkan kegunaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran (masukan) bagi organisasi untuk memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur melalui disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier.
4. Bagi Lembaga Pendidikan Tinggi merupakan perbendaharaan perpustakaan untuk kepentingan kajian ilmiah, serta sebagai bahan studi banding bagi Mahasiswa STIE Mahardhika pada umumnya dan khususnya jurusan manajemen sumber daya manusia.