

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan instansi mana pun karena mayoritas kendala dalam lingkungan perusahaan bersifat manusia, sosial, teknologi, dan ekonomi.¹ Sumber daya manusia memegang peranan dalam setiap bisnis, bahkan ketika peran dan fungsi karyawan tergantikan oleh teknologi yang semakin canggih. Namun nyatanya hingga sekarang ini pegawai masih menjadi faktor penting penentu kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan mengharapkan setiap pegawainya mampu bekerja secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan instansi.²

Berkembangnya sebuah organisasi atau perusahaan pada penelitian ini dimaksudkan kepada lembaga pemerintahan (instansi), maka suatu kewajiban bagi setiap sumber daya manusia atau kata lain pegawai harus memiliki kualitas dan kapasitas yang mumpuni dan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk tercapainya tujuan organisasi/instansi.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan adalah gabungan dari dua organisasi perangkat daerah (OPD), yaitu Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah digabung bersama Dinas Perindustrian Perdagangan dan ESDM. Pemerintah Bupati Pandeglang resmi

¹ Rahardjo, Daniel Adi Setya. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik. Hlm 3

² Sedarmayanti. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Acman: Accounting and Management Journal, 2(1), Hlm 11

menggabungkan kedua OPD tersebut menjadi satu, seperti halnya tercantum dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2022 mengenai Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pandeglang dan dibantu oleh 2 unit pelaksana teknis yaitu UPT Pasar dan UPT Pelayanan Metrologi Legal yang selanjutnya dikenal dengan sebutan Diskoperindag Pandeglang.³

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Pandeglang Nomor 106 Tahun 2021 tentang Kedudukan Organisasi, sebagai salah satu lembaga daerah yang mempunyai peranan fundamental di bawah kewenangan bupati sebagai pelaksana urusan yang berkaitan dengan koperasi, usaha mikro kecil dan menengah, serta perindustrian dan perdagangan.⁴

Perhatian utama suatu lembaga adalah menjaga dan mengelola motivasi pegawai di tempat kerja agar selalu selaras dengan tujuan instansi. Motivasi merupakan inti dari perilaku setiap individu, sehingga menjaga agar pegawai tetap termotivasi sangatlah penting. Ketika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi, mereka akan lebih antusias dalam bertugas.

Berdasarkan pengamatan penulis di Diskoperindag Kabupaten Pandeglang, setiap hari seluruh pegawainya melaksanakan apel pagi yang tujuannya ialah memotivasi untuk mengawali suatu kegiatan. Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja dan alhasil meningkatkan kinerja pegawai. Namun kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai masih ada, seperti masih adanya sebagian pegawai yang belum sepenuhnya memahami perannya dalam

³ Diskoperindag Kabupaten Pandeglang. *Sekilas Dinas*. Hlm 1

⁴ Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pandeglang. *Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026*. Hlm 11

menunjang pelaksanaan pekerjaan yang ada. Hal tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan dalam dunia kerja, setiap pegawai masih harus memahami dengan jelas fungsinya, hal ini menunjukkan efisiensi kerja pegawai belum tercapai secara maksimal. Terdapat kendala juga dalam ketepatan waktu yang menunjukkan beberapa pegawai yang telat hadir ke kantor dan pegawai yang pulang sebelum jam kantor selesai. Dengan fenomena ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.⁵

Motivasi adalah seperangkat motif, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan. Dalam pengertian ini, bagi seorang manajer, merangsang motivasi pegawai berarti melakukan sesuatu untuk memuaskan motivasi, kebutuhan, dan keinginan karyawan, melakukan sesuatu yang menjadi tujuan organisasi.⁶

Pemimpin harus mampu memotivasi pegawainya dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang selalu aktif bekerja sesuai rencana tanpa merasa terpaksa merupakan indikator kemampuan motivasinya, dan motivasi kerjanya diwujudkan dalam bentuk kesadaran. Mengingat pegawai mempunyai tanggung jawab tersendiri dan telah memberikan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan, maka dari itu pemberian suatu bentuk motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai guna peningkatan kinerja sangatlah penting guna mencapai yang kerja lebih baik lagi.

Bukan hanya faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dimana pegawai bekerja juga sama bernilainya demi memajukan performa pegawai. Lingkungan

⁵ Kegiatan PPL dan KKN Intergratif yang dilaksanakan oleh Penulis di Diskoperindag Kab. Pandeglang pada tanggal 10 Juli-10 Oktober 2023

⁶ Kartawan, Lina Marlina dan Agus Susanto. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Siliwangi: LPPM Universitas Siliwangi. Hlm 156-173

kerja yang nyaman meningkatkan semangat dan menunjang manifestasi tugas untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik mengintensifkan kemampuan pegawai dalam menunaikan tanggung jawabnya.

Keadaan kerja di Diskoperindag cukup baik dari segi fasilitas, namun masih memerlukan perbaikan di beberapa bidang. Pengamatan langsung menunjukkan bahwa fasilitas seperti kamar mandi dan tempat duduk yang tidak memadai, ruang kerja yang sempit dan diisi oleh banyaknya pegawai. Lalu fasilitas lain seperti penerangan yang kurang baik, Air Conditioner (AC) terdapat 2 yang hanya dipakai oleh Ketua Dinas dan Sekretaris Dinas. Namun hubungan antar rekan kerja sangat baik dan hal ini tercermin dari keakraban satu sama lain dalam bekerja.⁷

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikologis secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi hasil kerja. Keadaan kerja dinyatakan baik atau memadai jika pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan nyaman, ideal, kondusif, tenang.⁸

Lingkungan kerja ialah faktor fisik di sekitar pekerjaan yang mampu mempengaruhi kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang relevan terhadap kebiasaan kerja pegawai. Apabila seorang pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik disekitarnya, maka ia akan mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi, yang dengan sendirinya akan menimbulkan kerjasama yang baik

⁷ Kartawan, Lina Marlina dan Agus Susanto. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Siliwangi: LPPM Universitas Siliwangi. Hlm 156-173

⁸ Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustar. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Volume 3, Nomor 1, Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar. Hlm 288

dalam instansi, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Namun jika lingkungan kerja pegawai buruk maka akan berdampak pada buruknya disiplin kerja dan rendahnya kepuasan kerja.

Umumnya jika suatu instansi ingin mencapai kinerja maksimal sesuai tujuan yang telah ditentukan, maka pegawai mesti termotivasi untuk mencurahkan tenaga dan pikirannya pada pekerjaannya.

Penelitian ini mengkaji motivasi dan lingkungan kerja. Semakin baik motivasi dan lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Permasalahan penelitian ini bukanlah suatu permasalahan yang sederhana, karena setiap pegawai mempunyai harapan, kemauan dan kebutuhan yang berbeda. Maka dari itu, apabila pemimpin dapat memahami dan mengelola permasalahan motivasi dan lingkungan kerja, maka dapat mengoptimalkan kinerja pegawai sesuai kriteria yang telah ditentukan.

Berdasarkan temuan yang diperoleh, penelitian terkait Motivasi kerja dan Lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pandeglang belum dikaji oleh peneliti lainnya. Oleh sebab itu, judul penelitian yang diajukan ialah ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pandeglang”***.

B. Identifikasi Masalah

Untuk menyusun penelitian ini secara sistematis dan terfokus serta menghindari kemungkinan terjadinya pembahasan yang menyimpang dari topik yang terlalu luas, maka ada beberapa permasalahan khusus seperti:

1. Tidak adanya penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Diskoperindag Kabupaten Pandeglang.
2. Kinerja pegawai di Diskoperindag Kabupaten Pandeglang yang belum maksimal yang mungkin dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan lingkungan kerja mereka.

C. Rumusan Masalah

Dengan permasalahan yang sudah dikemukakan, maka secara khusus permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Diskoperindag Kabupaten Pandeglang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Diskoperindag Kabupaten Pandeglang?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Diskoperindag Kabupaten Pandeglang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Pembahasan
 - a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kabupaten Pandeglang.

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kabupaten Pandeglang
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kabupaten Pandeglang.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis:

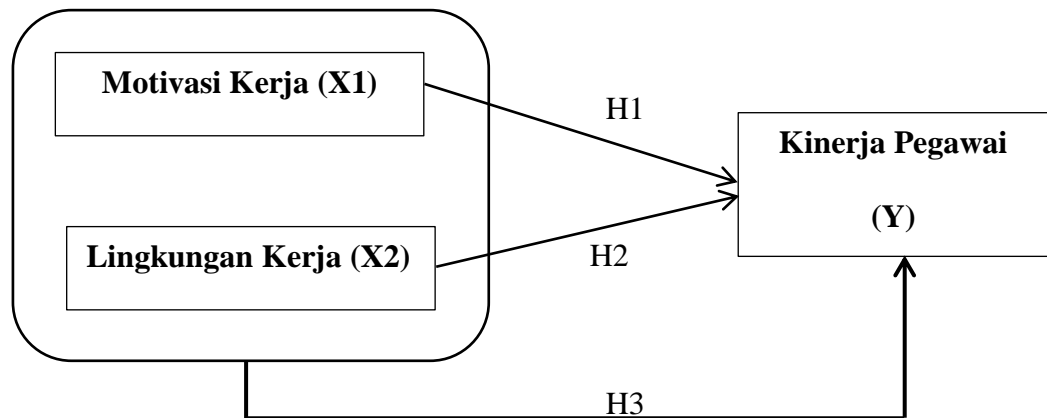
- 1) Memperluas literatur dan wawasan terkait motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
- 2) Memberikan insight baru tentang bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai diterapkan dalam suatu perangkat daerah.

b. Manfaat Praktis:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi arahan atau bahan evaluasi bagi Diskoperindag Kabupaten Pandeglang dari sudut pandang motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada pihak berwenang tentang bagaimana mendorong motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

E. Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka berpikir yang penulis uraikan untuk membantu memahami arah tujuan penelitian ini.



Bagan 1 Model Kerangka Pikir

Keterangan:

H1: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H3: Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (Simultan) terhadap kinerja pegawai

F. Sistematika Pembahasan

Sistem penulisan terdiri dari lima bab yang telah dirancang agar penelitian lebih terfokus pada hasil yang diharapkan. Uraian pembahasan pada setiap bab berbunyi:

BAB KE-SATU PENDAHULUAN; Bab ini memberikan ikhtisar terkait pemikiran dibalik isi setiap jilid. Peneliti menjelaskan latar belakang masalah, mengidentifikasi masalah, merumuskan masalah, menjelaskan tujuan dan manfaat

dilakukannya penelitian, kerangka pemikiran, setelah itu dijelaskan sistematika pembahasan penelitian.

BAB KE-DUA KAJIAN PUSTAKA; Melanjutkan penelitian sebelumnya, penulis memaparkan landasan teori terkait variabel penelitian, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB KE-TIGA METODOLOGI PENELITIAN; Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB KE-EMPAT HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN; Bab IV atau pembahasan merupakan bab terpenting yang berkaitan dengan hasil penelitian. Bab ini membahas data atau hasil penelitian kemudian bab ini juga menjelaskan gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB KE-LIMA PENUTUP; Kesimpulan dan Saran merupakan bab terakhir dari penelitian yang berisi hasil pembahasan dan analisis materi yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, beserta saran yang dapat digunakan apabila diperlukan untuk mempertimbangkan penelitian selanjutnya dan pihak lain yang terkait.