BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau instansi, sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk tercapainya tujuan dari perusahaan ataupun instansi. Tenaga, bakat dan kreativitas sumber daya manusia ini akan sangat berkontribusi baik untuk suatu perusahaan atau instansi. Dengan berkembangnya dunia bisnis saat ini, persaingan di dunia bisnis ini pun tak bisa terhindarkan. Untuk dapat bersaing, tentunya perusahaan atau instansi ini harus memanfaatkan sumber daya manusianya untuk dapat mengolah dan mengatur sumber daya yang dimiliki perusahanan dengan efektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang.

Bekerja merupakan kegiatan dan bagian dari hidup manusia untuk mengubah keadaannya menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Perubahan itu ditujukan untuk memenuhi kebutuhan, memelihara, dan mempertahankan hidup. Melalui bekerja dan bertambahnya pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalm hidupnya. Oleh karena itu, dalam proses bekerja itulah sesorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Menurut E Saefuddin Mubarok (2018:77) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dan hasil yang diharapkan. Banyak sekali hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya kinerja

pegawai tersebut terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Kinerja pegawai adalah salah satu hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan ataupun instansi. Peningkatan ataupun penurunan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai tersebut, sehingga tugas dari seorang manajer akan sangat berat. Manajer harus senantiasa memotivasi pegawainya dan meningkatkan kinerjanya agar para pegawai dapat meningkatkan pula kinerjanya demi tujuan perusahaan.

Seperti halnya juga pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi yang senantiasa membangun kinerja pegawainya dengan baik, tetntunya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta motivasi.

Tabel 1.1

Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	YA	TIDAK	Jumlah Pegawai
1	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan,danmenyelesaikannya tepat waktu	25	5	30
2	Pekerjaan yang telah saya kerjakan sesuai dengan harapan instansi	29	1	30
3	Saya selalu berperan aktif dipekerjaan team	24	6	30
4	Saya tidak pernah menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi saya	24	6	30
5	Saya kurang teliti dalam mengerjakan tugas	4	26	30

Sumber : data diolah peneliti 2021

Dari tabel 1.1 diatas bisa kita lihat, bahwa hasil pra survey pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi memperlihatklan masih adanya

pegawai yang tidak berperan aktif di pekerjaan team dan masih adanya pegawai yang menggunakan jam kerjanya untuk kepentingan pribadi.Tentu saja hal ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut dan tentunya akan perpengaruh terhadap instansi.

Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi membutuhkan tingkat kinerja yang tinggi agar produktivitasnya meningkat. Tentunya dengan upaya peningkatan kinerja pegawai ini akan berpengaruh baik terhadap instansi. Faktor motivasi juga adalah salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Pandi Afandi (2016:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	YA	TIDAK	Jumlah Pegawai
1	Tanggung jawab yang saya terima selam ini telah sesuai	25	5	30
2	Mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target	20	10	30
3	Pimpinan bijaksasna dalam mengawasi pekerjaan	26	4	30
4	Saya merasa pimpinan di instansi kurang memotivasi	10	20	30

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.2 hasil dari pra survey pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten sukabumi memperlihatkan masih adanya pegawai yang

belum mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya yang melebihi target dan juga masih ada pegawai yang merasa bahwa pimpinannya kurang memotivasi. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja pegawai harus di tingkatkan, tentunya dengan dorongan dan feedback dari pihak instansi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi sangan penting untuk diperhatikan manjer. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengatuh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Menurut sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Tabel 1.3

Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	YA	TIDAK	Jumlah Pegawai
1	Saya dapat bekerja sama dengan team dalam pekerjaan	26	4	30
2	Saya mudah mendapatkan ATK di ruang kerja	15	16	30
3	Team kerja saya selalu aktif bekerja dan mampu bekerja sama	28	2	30
4	Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk bekerja	22	8	30
5	Rekan kerja saya membantu saya jika tidak/kurang mengerti tugas yang diberikan pimpinan	24	6	30

Sumber : data diolah peneliti 2021

Dilihat dari tabel 1.3 hasil pra survey pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi memperlihatkan cukup sulitnya para pegawai mendapatkan ATK di tempat kerjanya. Hal ini tentu saja perlu diperhatiakan oleh pimpinan agar para pegawai merasa di fasilitasi oleh pihak instansi. Dengan begitu para pegawai akan merasa nyaman untuk bekerja.

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai hal itu dapat dikatakan karena dalam sebuah organisasi profit ataupun organisasi non-profit. Kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting, disamping peranannya untuk mengambil keputusan, peranan kepemimpinan juga sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan juga kondusif serta mampu berbaur dengan para pegawai guna menciptakan kenyamanan kerja bagi setiap pegawai. Kepemimpinan yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memperdayakan sumber daya manusianya secara optimal, dengan begitu gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Maxwel (dalam Muhammad Busro 2018:7) gaya kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (personalilty), kemampuan (ability), dan kesanggupan (capability).

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah Pegawai
1	Pemimpin saya dapat menyelesaikan konflik yang terjadi antar pegawai.	16	15	30
2	Pemimpin saya bijaksana dalam mengambilsSebuah keputusan.	19	11	30
3	Pemimpin saya memberitahukan dengan jelas apa yang harus saya kerjakan.	18	13	30
4	Pemimpin saya dapat berbaur dengan Para Pegawai.	18	12	30
5	Pemimpin memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan.	14	17	30

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, bahwa hasil pra survey pada Dinas kelautan Dan perikanan Kabupaten Sukabumi menunjukan bahwa pemimpin kurang memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan, tentu hal ini juga akan menghambat kinerja pegawai tersebut, dan seharusnya pemimpin lebih bisa mengarahkan para pegawainya sehingga para pegawai akan bekerja secara efektif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penelitimengambil rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi ?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi ?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi ?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka peneliti mempunyai tujuan, yaitu :

1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi.
2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Dinas Kelaurtan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi.
3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi.

4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi.

5) Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi.

6) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi.

7) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi.

2. Kegunaan Penelitian

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama berkuliah khususnya dibidang sumber daya manusia. Ini membuka perspektif dan istilah yang luas bagi peneliti masa depan.

2) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai alat untuk melihat apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, instansi dapat melakukan tindakan mengevaluasi dampak lingkunagn kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

3) Bagi Pembaca

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah literatur dan melengkapi penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinanterhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yang ada.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA