

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang terjadi yang terkait pada sumber daya manusia hingga saat ini masih menjadi tumpuhan organisasi ataupun perusahaan untuk tetap bertahan pada era globalisasi. Sumber daya manusia sendiri menjadi faktor penentu keberhasilan dalam organisasi yang efektif. Dengan ditunjang oleh sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan jika sumber daya manusia belum dapat mengelolah dengan hasil kinerja yang optimal, maka kegiatan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik dan runtut. Suatu perusahaan dituntut dan ditunjuk untuk mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas yang disesuaikan oleh dinamika lingkungan yang tidak menentu menurut perkembangan waktu.

Seiring adanya iklim persaingan saat ini peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab bagi para pegawai tetapi juga menjadi tanggung jawab pimpinan. Pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi, perusahaan harus meningkatkan perhatian kepada pegawai atau karyawan baik dari segi kualitas pengetahuan, karir maupun tingkat kesejahteraannya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja yang baik untuk memotivasi kinerja pegawai dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam tenaga kerja dan organisasi untuk memberikan kontribusi perusahaan atau instansi dalam mencapai suatu tujuan. Pada perencanaannya, produktivitas tenaga kerja dapat di tingkatkan dengan penyesuaian seperti melakukan peningkatan motivasi kerja. Perencanaan bagian ini menjadi perhatian yang utama karena tenaga kerja pada dasarnya memegang peran penting pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan para tenaga kerja atau kinerja mereka.

Kinerja karyawan yaitu satu elemen utama yang bisa di tingkatkan apabila karyawan atau pegawai mengetahui apa yang di harapkan dan dapat berperan serta atas hasil kinerjanya di dasarkrkan prilakunya. Menurut (Hasibuan, 2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di peroleh seseorang dalam memberikan tugas tugas yang ingin di capai yang di dasarkan atas pengalaman dan kecakapan.

Penilaian kinerja dilakukan oleh manajemen perusahaan pada periode tertentu. Kinerja per periode di kumpulkan untuk beberapa periode yang bertujuan untuk melihat prestasi karyawan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja di bagi dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang di hasilkan oleh seseorang sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan pegawai dalam bertingkah laku dorongan ini ada pada diri pegawai yang menggerakkan atau melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan yang ada dalam dirinya. Motivasi kerja di artikan sebagai keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi bisa tercapai. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersemangat dalam mengerjakan tugas yang di berikan oleh perusahaan namun sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak tercapai (Kasmir, 2016)

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Menurut (Afandi, 2018) Motivasi kerja terdiri atas dua faktor yaitu individual dan organisasi. Faktor individual dan faktor organisasi merupakan sesuatu pekerjaan yang sulit dalam memotivasi Sumber Daya Manusia karena motivasi sangat di pengaruhi oleh kebutuhan dan dasar Pendidikan. Faktor individual adalah faktor kebutuhan individu yang masing-masing tidak terbatas. Sedangkan faktor organisasi yaitu pembayaran gaji atau upah, Kesehatan dan keselamatan kerja untuk karyawan atau pegawai.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individu dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Dilihat dari semakin tingginya penilaian terhadap suatu kegiatan yang dirasakan dan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya pada kegiatan tersebut. Demikian kepuasan adalah gambaran seseorang atas perasaan sikap senang atau

tidak senang dalam bekerja. (Sunyoto, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sifat individu seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda yang tidak sesuai dengan nilai-nilai perilaku yang ada pada dirinya. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan antar individu dimana semakin banyaknya aspek-aspek yang tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan pedoman bagi peneliti untuk penelitian ini sebagaimana yang dilakukan oleh (Suwardi & Utomo, 2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada pegawai setda kabupaten pati).” Hasil menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Sekertariat Kabupaten Pati.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Ghozali, 2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan kepuasan Kerja Pada kinerja Pegawai Di Pengadilan Agama Kabupaten Banjar.” Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja kepuasan kerja dan kemampuan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Thimothy, 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Surabaya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil variabelnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak

berpengaruh signifikan di bandingkan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dalam penelitian lainnya

Penelitian yang di lakukan oleh (Lestari, 2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lawokwaru hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja disiplin dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai negeri sipil kecamatan lawokwaru.

Penelitian yang di lakukan oleh (Winarsih, 2018) yang berjudul Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank syariah kalsel kandangan hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah kalsel kandangan.

Penelitian yang di lakukan (Khasanah, 2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang yang menunjukkan bahwa antara variable pelatihan kerja dan kinerja karyawan sangat berpengaruh signifikan. Sedangkan untuk variable Motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang

Penelitian yang di lakukan oleh (Suardhita, 2020) yang berjudul *Analysis Of The Effect Of Motivasion And Job Sastisfaction On Employe Performance In PT Gagas Energi Indonesia Jakarta* yang mengungkapkan hasil penelitian bahwa antara variable motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Gagas Energi Indonesia Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jannah, 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Negeri Sipil Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen hasil penelitiannya secara parsial variabel menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Biruen.

Pada bagian umum Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang terdapat pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Non PNS atau Pegawai Kontrak. Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Lumajang merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan bidang pembantuan di bidang perdagangan dan pengelolaan pasar.

Penelitian ini mengambil studi kasus pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang. Penelitian ini di latar belakang oleh fenomena yang sering terjadi yaitu belum optimalnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang. Salah satu faktor yang melatar belakanginya adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai yang di sebabkan oleh terbatasnya motivasi kerja yang masih belum bisa terpenuhi dan berdampak juga pada kinerja pegawai yang kurang maksimal. Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat terbentuk sehingga menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Berdasarkan uraian yang sudah di jelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang”**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang di atas dan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung maka Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini fokus pada bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Membahasa mengenai motivasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai.
- c. Responden dalam penelitian ini semua pegawai non PNS yang bekerja di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di Tarik kesimpulan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah

- a. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja pada kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Lumajang?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah di usulkan di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdaagangan dan Perindustrian Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdaagangan dan Perindustrian Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian bertujuan untuk kegunaan yang ingin di capai dalam penerapan dan pengetahuan yang dapat di hasilkan untuk peneliti yaitu sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Dapat memberikan pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menjelaskan hasil dari penelitian ini.

b. Secara Praktis

1) Bagi ITB Widya Gama Lumajang

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan pembendaharaan kampus ITB Widya Gama Lumajang dan dapat menambah ilmu bagi peneliti selanjutnya yang di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan sebagai syarat menempuh gelar Strata-I Manajemen di ITB Widya Gama Lumajang dalam memperluas serta menerapkan ilmu manajemen pemasaran secara faktual dengan mengaplikasikan teori-teori selama masa Pendidikan ditempuh.

3) Bagi Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang

Hasil penelitian ini bisa di harapkan menjadi pertimbangan bagi pihak Dinas Perdagangan Kabupaten Lumajang khususnya dalam kinerja pegawai dengan memperhatikan mottivasi dan kepuasan kerja pegawai.

4) Peneliti selanjutnya

Peneliti ini dapat di gunakan sebagai bahan peneliti sejenis dan sebagai pengembang peneliti lebih lanjut.

