

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya tidak hanya terdiri dari alam, namun manusia juga dapat menjadi sumber daya. Sumber daya manusia sangat berguna bagi suatu organisasi, karena manusia merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi yang akan melakukan banyak kegiatan agar mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan, pengembangan, penilaian, memberikan remunerasi dan pengelolaan individu suatu organisasi.

Di instansi pemerintah atau swasta, kinerja yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan peran serta sumber daya manusia terhadap organisasi guna mencapai kinerja organisasi yang maksimal. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas pegawai sehingga dapat terbentuk tenaga kerja yang produktif, kompeten dan professional.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Kinerja merupakan kegiatan seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Artinya bahwa individu harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja secara maksimal terhadap beban pekerjaan yang sudah ditugaskan. Sedangkan (Kasmir, 2016) menyebutkan bahwa kinerja merupakan Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode tertentu.

DPPKBP3A (Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak) adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang pengendalian penduduk dimana sebagian besar programnya berinteraksi dengan masyarakat langsung. Pada DPPKBP3A kinerja

Pegawai di rasakan belum optimal, hal ini di karenakan adanya Pegawai yang bersantai saat jam kerja, dan meninggalkan kantor di saat jam kerja belum selesai tanpa memberikan alasan. Fenomena yang terjadi tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja.

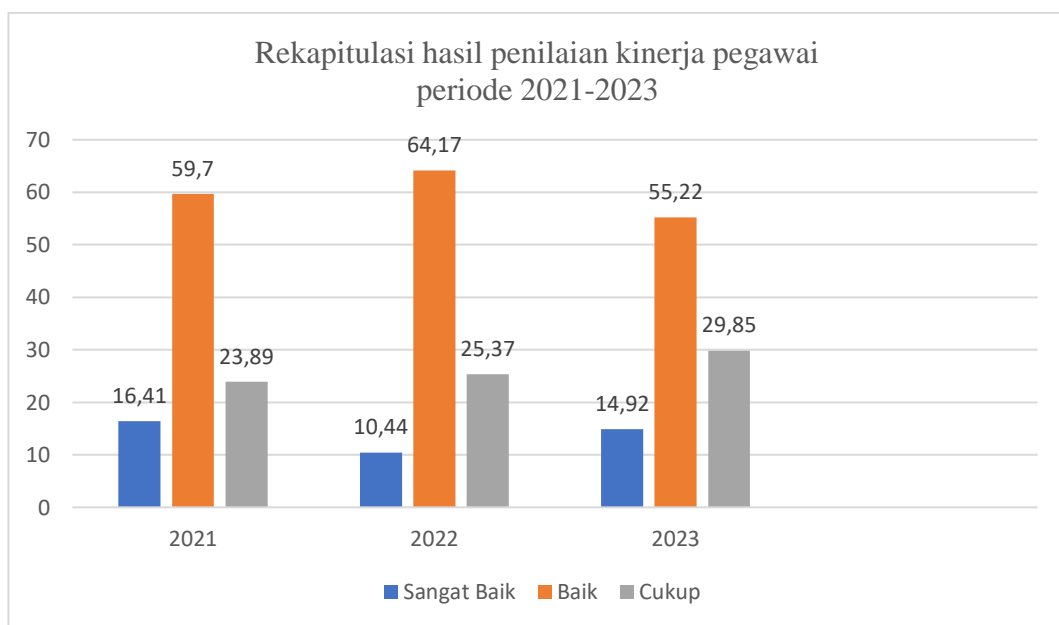
Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, dan manfaat dan dampak. Disimpulkan bahwa penilaian kinerja sehubungan dengan seberapa baik suatu individu melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Ini dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja periode 2021-2023 di bawah ini.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga
Berencana Kabupaten Kuningan Tahun 2021 - 2023

Unsur Penilaian	Kriteria	2021		2022		2023	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1. Sasaran kerja : kuantitas, kualitas, waktu dan biaya	Sangat Baik	11	16,41	7	10,44	10	14,92
	Baik	40	59,70	43	64,17	37	55,22
	Cukup	16	23,89	17	25,37	20	29,85
2. Perilaku kerja: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan	Kurang	-	-	-	-	-	-
	Total	67	100	67	100	67	100

Sumber: Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Kuningan 2023 & diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pencapaian penilaian kinerja Pegawai DPPKBP3A tahun 2021-2023 sebagian besar memperoleh penilaian kinerja yang baik. Namun data tersebut menunjukkan masih adanya penurunan penilaian kinerja pada setiap tahunnya. Selama tahun 2021-2022 terjadi penurunan persentase Pegawai yang memperoleh kategori sangat baik sebesar 5,97%. Dan pada tahun 2022-2023 terjadi penurunan persentase Pegawai yang memperoleh kategori baik sebesar 8,95%.



Gambar 1. 1

Diagram Rekapitulasi penilaian kinerja

Dari gambar 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja selama tiga tahun terjadi penurunan. Pada tahun 2021- 2022 pada kategori sangat baik terjadi penurunan dari 16,41% menjadi 10,44% dan tahun 2022 - 2023 pada kategori cukup terjadi peningkatan dari 25,37% menjadi sebesar 29,85%. Maka dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai pada DPPKBP3A belum sesuai dengan yang diharapkan karena setiap tahun mengalami penurunan.

Tabel 1. 2

Hasil Pra Survei Responden Pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

No.	Pernyataan	Jawaban		persentase
		Ya	Tidak	
1.	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	8	12	40%
2.	Saya mengerjakan tugas dengan baik	9	11	45%
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	5	15	25%
4.	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas	5	15	25%

Sumber : data diolah peneliti 2024

Peneliti telah melakukan pra survei kepada 20 responden yang diperoleh informasinya terkait kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pra survei diketahui bahwa dari 20 responden rata-rata jawaban dari pernyataan menjawab tidak. Pada pernyataan pertama 8 orang menjawab ya dan 12 orang menjawab tidak. Pernyataan kedua 9 orang responden menjawab ya dan 11 orang responden menjawab tidak. Pernyataan ketiga 5 orang menjawab ya dan 15 orang responden menjawab tidak. Pernyataan keempat 5 orang menjawab ya dan 15 orang responden menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak masih rendah.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melakukan tugas pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2018). Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari kualitas yang dicapai Pegawai sesuai dengan tuntutan Perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya, menurut aktivitas yang di lakukan dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau Pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para Pegawai memandang pekerjaan mereka.

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan, faktor ini berpengaruh besar, terhadap Pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai pada suatu organisasi (Sedarmayanti, 2013). Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada organisasi harus diperhatikan oleh organisasi agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2020) menyebutkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Pegawai dan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan

berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan kepuasan kerja berperan besar terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2021) menunjukan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada PT. Industri Nesinak. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing, 2020) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

Sedangkan dari variabel lingkungan kerja, hasil penelitian dari (Sutisna, 2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil berbeda ditemukan oleh (Sahlan et al., 2015) dimana lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi

Penelitian tersebut memiliki kesamaan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu menggunakan variabel Kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud replikasi (ulangan) karena terdapat perbedaan hasil (*research gap*). Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan di atas, maka peneliti memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dapat di tunjukkan manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya wawasan untuk pembaca supaya dapat mengetahui pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dari saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai.