

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha, baik usaha yang bersifat profit dan non profit. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara badan usaha untuk mendapatkan pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha di dorong untuk mencapai suatu organisasi badan usaha yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu badan usaha sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing atau keunggulan lebih daripada pesaing, sehingga dapat bertahan dalam dunia usaha yang ketat. Pemenuhan dan pencapaian ini tidaklah lepas dari peran serta sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya. Dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan badan usaha. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global. Salah satu upaya yang harus dicapai adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Arianty (2016:2) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian suatu organisasi. Amstrong dan Baron mengatakan *performance* atau kinerja merupakan hasil kerja atau dalam bentuk prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna luas sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, termasuk didalamnya proses berlangsungnya. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Sutrisno, 2010:46). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. (Kasmir, 2016 :189)

Keberhasilan kinerja organisasi sangat bergantung dengan kinerja karyawan yang menjalankan roda organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, metode memimpin organisasi, semangat serta integritas seseorang. salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan pengawasan ketetapan kerja, motif kerja serta metode kepemimpinan kerja para pegawai. Kinerja kaitannya menggunakan jumlah kehadiran, motivasi kerja, pendapat dalam lembaga, ataupun masalah-masalah penting yang terjadi pada instansi. Karyawan merupakan inti paling dasar pada organisasi tanpa mereka tidak akan ada yang namanya pencapaian target, kehadiran mereka dalam organisasi menentukan laju perkembangan

sebuah tim, dengan adanya tenaga kerja yang professional dan teruji keterampilan serta loyalitasnya berarti organisasi tersebut sudah memiliki aset berharga yang harus terus dipertahankan keberadaannya pada sebuah perusahaan, sebab peningkatan mutu sumber daya menjadi faktor utama terciptanya kesuksesan kerja.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh motivasi juga dipengaruhi lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai dengan target.

Motivasi merupakan faktor yang menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi tersendiri dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan caranya tersendiri, hal ini diperlukan untuk membina pegawai menggerakkan para bawahannya untuk mempererat hubungan dalam organisasi dan menciptakan hasil produksi yang maksimal. Baik instansi pemerintahan maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat

dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pemimpin hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruang, pencahayaan, kebersihan, tata ruang dan sebagainya). Dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan dan sebagainya). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja pada pengamatan penulis di lapangan kurang kondusif. Hal ini disebabkan karena terdapat *lay out* kantor tidak bagus (sempit dan sesak), kondisi ruangan yang berukuran kecil dan sempit yang tidak sebanding dengan banyaknya pegawai menyebabkan tidak luasnya pegawai dalam bekerja, kebisingan suara kereta yang membuat karyawan terkadang tidak fokus untuk bekerja dan fasilitas yang tidak mendukung pegawai dalam bekerja menyebabkan terhambatnya pegawai melaksanakan pekerjaannya dan hal ini membuat pegawai kurang semangat dalam bekerja.

Hasil pra survey yang peneliti lakukan mengenai lingkungan kerja di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, berikut dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 1

Data Pra Survey Lingkungan Kerja

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata- rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja Fisik	0	5	2	13	10	62	2.06
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	1	6	7	8	8	74	2.46
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								2.26
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil Pra Survey, Peneliti, di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, 2023

Berdasarkan pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang memiliki dua dimensi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan dimensi lingkungan kerja non fisik. Kedua dimensi tersebut memiliki nilai berbeda yakni lingkungan kerja non fisik lebih mendominasi dengan nilai tertinggi menandakan bahwa suasana kekeluargaan di tempat kerja sangat erat terasa tetapi masih belum optimal. Sementara pada lingkungan kerja fisik masih belum terlalu baik atau belum optimal ditandai dengan kurangnya suasana yang aman yang nyaman di tempat kerja. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja belum optimal dirasakan

Gaya kepemimpinan dalam dunia bisnis berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu

penentu keberhasilan dalam pencapaian visi misi dan tujuan suatu organisasi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi disatu sisi dan tergantung pada pemimpin. Adanya pola gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dari pemimpin membuat pegawai sebagai bawahan kebingungan dalam melaksanakan perintah tugas yang diberikan, kurangnya jiwa *leadership* yang dimiliki oleh pimpinan, kurangnya interaksi pemimpin terhadap bawahan, fenomena gaya kepemimpinan menjadi sebuah masalah menarik dan pengaruh besar dalam kehidupan organisasi.

Hasil pra survey yang peneliti lakukan mengenai gaya kepemimpinan di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, berikut dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 2

No.	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Gaya Kepemimpinan	Inovator	2	15	10	1	2	104	3.46
		Komunikator	5	13	9	2	1	109	3.63
		Motivator	5	10	14	0	1	108	3.60
		Kontroler	6	17	5	1	1	116	3.86
Skor Rata-Rata Motivasi kerja									2.39

Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pra Survey, Peneliti, di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, 2023

Dari tabel diatas terlihat gaya kepemimpinan di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor masih kurang baik menurut karyawan.

Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. (Chrisnanda, 2017:611).

Penelitian ini juga dilakukan berdasarkan adanya masalah yang ditemukan dilapangan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin dan gaya kepemimpinan sangatlah penting. Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Prindustrian Kota Bogor memiliki hubungan dengan pelayanan public, maka para karyawan harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada public. Untuk mengetahui tingkat kepuasan publik, dapat dirasakan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal dalam memberikan pelayanannya.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil tempat penelitian di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor merupakan Perangkat Bogor yang melaksanakan tugas urusan di Bidang Perindustrian dan Perdagangan dan

UMKM yang memiliki Struktus Organisasi (PPDNPKTN) antara lain Bidang Koperasi, UMKM, PKL, Bidang Pengembangan dalam negeri, Perlindungan konsumen dan tertib niaga, Promosi kemitraan perdagangan dan jasa (Promija) dan Bidang Industri.

Tabel 3

Tabel Sanksi Keterlambatan

Golongan	Waktu Keterlambatan	Sanksi
PNS	1 Menit – 30 Menit	Pemotongan Tunjangan 0,5%
	31 Menit – 60 Menit	Pemotongan Tunjangan 1%
Non PNS	1 Menit – 30 Menit	Pemberian Teguran
	31 Menit – 60 Menit	

Sumber : Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, 2023

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 5 Tahun 2020 Pasal ayat 1 menyatakan bahwa Pemotongan tunjangan dikenakan kepada pegawai yang tidak membuat Laporan Kinerja Pegawai, Pegawai tidak Mencapai Penilaian capaian kinerja yang dipersyaratkan, pegawai terlambat masuk kerja, pegawai yang tidak mengisi daftar hadir dan pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin.

Tabel 4

Penurunan Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepemimpinan Sebagai Kontroler	3	8	4	4	11	78	2.60
2	Kualitas	2	4	9	6	9	74	2.46
3	Kuantitas	1	1	8	14	6	67	2.23
4	Ketepatan waktu	0	0	9	15	6	63	2.01
5	Efektivitas	0	0	5	15	10	55	1.83
Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai								2.22
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor :								

Sumber :Hasil Pra Survey, Peneliti, di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, 2023

Berdasarkan paparan data di atas diperoleh kesimpulan bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai di Kantor Dinas Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.

Berdasarkan Fenomena diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA BOGOR”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survey, wawancara yang peneliti lakukan, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
2. Karyawan kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.
3. Kurangnya penerangan di tempat kerja, sehingga terhambatnya aktivitas bekerja.
4. Kebisingan yang ada, membuat pegawai kurang fokus dalam bekerja
5. Gaya kepemimpinan yang ada, membuat pegawai enggan untuk bertanya kepada atasan.
6. Masih kurangnya pengarahan dan koordinasi dari pemimpin, sehingga tugas yang dibebankan terkadang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.
7. Kurangnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
8. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Karena dengan keterbatasan waktu maka peneliti memberikan batasan untuk melakukan penelitian yaitu hanya mengenai disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pra survey, dan wawancara yang peneliti lakukan di Dinas Koperasi Kecil Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor , maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4. Apakah Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang pendahuluan dan hasil pra survey yang peneliti lakukan maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan informasi dan perkembangan ilmu manajemen tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. Selain itu dapat memahami apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja seorang pegawai sehingga diharapkan apabila mahasiswa terjun dalam dunia kerja dapat kompeten dan kompetitif untuk bersaing di dunia kerja pada masa kini dan mendatang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan dapat memberikan tanggungjawab sesuai dengan beban kerja pegawai agar tercapainya kinerja karyawan yang baik.

b. Bagi Sumber Daya Manusia (Karyawan).

Diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja demi tercapainya kinerja karyawan yang baik.

c. Bagi Penulis

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dalam masa perkuliahan dengan fakta yang ada di kantor mengenai pengaruh disiplin beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas perdagangan dan perindustrian kota bogor.

G. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian ini, maka penulis menyajikan tulisan ini dengan membagi atau mengelompokkan menjadi lima bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penelitian.

BAB II STUDI PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas aspek-aspek secara teoritis yang berkaitan dengan konsep-konsep yang digunakan dalam memberikan jawaban atau rumusan permasalahan penelitian. Aspek yang diuraikan antara lain, teori mengenai Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, Kinerja dan serta Kerangka Berfikir, Hipotesis Penelitian, dan Penelitian Terdahulu mengenai “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor”

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian, yang meliputi metode penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Operasional Variabel, Jenis dan Sumber Data, dan Metode Analisis Data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.

