

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Khususnya di Balai Latihan Kerja di dukung oleh kualitas sumber daya manusia. Kinerja pegawai bisa didukung oleh kualitas kerja yang baik, seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila seseorang tersebut dapat menyelesaikan dengan baik. Apabila organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya yang baik yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja mereka. Pencapaian tujuan organisasi dalam keberhasilan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh cara pemimpin memotivasi agar mendapatkan kepuasan kerja pada lingkungan kerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2002). Faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi seperti : (1) Pemberian sarana, prasarana dan fasilitas pegawai di Instansi, (2) Adanya kecocokan antara pemimpin dengan pegawai, (3) Adanya pemberian insentif pada pegawai sesuai dengan hasil kinerja. Ketiga faktor diatas sangat berdampak pada kinerja karyawan. Dampak kinerja pegawai dapat dilihat dari kinerja pegawai yang meningkat setiap tahunnya seperti bertambahnya pegawai dan seiring dengan

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka mengadakan training dan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja.

Oleh karena itu kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk terus diperhatikan karena menjadi landasan dalam Pelayanan Balai Latihan Kerja Karanganyar. Jika kinerja tidak optimal maka akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai yang ada pada organisasi. Simamora (1997:339), agar suatu organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus mempunyai kinerja pegawai atau karyawan yang baik, yakni dengan memiliki karyawan atau pegawai yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal. Menurut Robert L. Mathis dan Joh H. Jackson (2001:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : (1) Kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima, (4) Lingkungan kerja, (5) Hubungan pemimpin dengan organisasi. Atas dasar hal tersebut di atas, maka peneliti akan melakukan kajian berkaitan dengan kinerja karyawan pada Balai Latihan Kerja Karanganyar.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan di atas, maka kinerja pegawai yang berada pada Instansi Balai Latihan Kerja Karanganyar masih belum mencapai tujuan seperti masih kurangnya tenaga kerja atau karyawan pada administrasi kepegawaian.

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan

tujuan organisasi sekaligus tercapai (Malayu 2005:143). Motivasi suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi, pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri menurut Gomes (2001:180). Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik agar dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Motivasi dari organisasi maupun dari atasan sebenarnya sudah dijalankan sebagai kewajiban sebuah instansi. Motivasi kerja yang terjadi di Balai Latihan Kerja Karanganyar yaitu memberikan pelayanan serta fasilitas ruang kerja yang nyaman terhadap pegawai maupun siswa latih. Fenomena motivasi di atas berkaitan dengan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan pengertian Motivasi di atas, maka motivasi yang berada pada instansi sudah mencapai tujuan seperti adanya pemberian apresiasi berupa insentif bagi karyawan yang berprestasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk aktivitas dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Menurut Sastrohadiwiryo

(2005:177) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan Sedarmayanti (2001:1) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang berada pada Instansi Balai Latihan Kerja Karanganyar sudah mencapai tujuan seperti fasilitas yang cukup memadai untuk pegawai Balai Latihan Kerja Karanganyar.

Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial baik langsung maupun tidak langsung dalam instansi yang dapat mendukung terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya yang di bebankan kepada pegawai, baik secara individu maupun sebagai kelompok. Ruang kerja yang nyaman dan hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi maupun perusahaan.

Lingkungan kerja di Balai Latihan Kerja Karanganyar memiliki lingkungan kerja yang memadai, dan dengan kondisi kerja yang menyenangkan mencakup fasilitas, menjalin hubungan yang baik dengan pemimpin dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Fenomena lingkungan kerja diatas berpengaruh dengan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar akan merasa nyaman dengan di

dukung suasana kantor, fasilitas dan rekan kerja akan menambah kenyamanan pegawai.

Selain motivasi dan lingkungan kerja yang mendorong yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tercapai hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan instansi tersebut. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka dalam menetapkan dan mencapai tujuan Sutarto (1998b:13). Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial didalam manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi A. Dale Tingle (2008:58). Menurut Sedarmayanti (2011:3) pemimpin yang baik membuat karyawan termotivasi untuk lebih berprestasi. Sehingga jika disimpulkan dari pendapat di atas, bahwa kepemimpinan sebenarnya adalah bagaimana seorang pemimpin bisa mengajak pegawainya untuk bekerjasama dalam berkinerja menuju tujuan suatu instansi, maka kepemimpinan memiliki peran penting untuk mewujudkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan di Balai Latihan Kerja Karanganyar sudah mencapai tujuan seperti pemimpin sudah baik dalam mengarahkan, mendorong dan

mengatur seluruh pegawai untuk bekerja dengan tepat waktu untuk mencapai tujuan yang mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Fenomena kepemimpinan diatas kepemimpinan berpengaruh dengan kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar dalam mencapai tujuan organisasinya dan pegawai akan merasa senang memiliki pemimpin yang mampu mengarahkan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya dan tepat waktu.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut perlu diteliti **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI LATIHAN KERJA KARANGANYAR”**.

## **B. PERUMUSAN MASALAH DAN BATASAN MASALAH**

### **1. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar ?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar ?

### **2. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah ini disusun agar penelitian ini tidak meluas dan jenis batasannya. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Responden yang di ambil adalah seluruh pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar.
- b. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar.

## **C. TUJUAN PENELITIAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

### **1 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka peneliti ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar.
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Karanganyar.

### **2 Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi instansi Penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan kinerja.
- b. Sebagai referensi dan menambah wawasan tentang motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- c. Bagi dunia pendidikan, hasil penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami menghayati dan memperluas pengetahuan yang dimiliki.

#### **D. SISTEMATIKA PENULISAN**

Penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab. Penjelasan masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut :

##### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang permasalahan dimana dalam penelitian ini berasal dari kinerja yang dibingkai melalui perumusan masalah dan diuraikan pada tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang beberapa teori menurut mengenai variable yang diteliti seperti Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan. Serta diuraikan pada penelitian terdahulu , kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan variabel-variabel penelitian beserta lokasi penelitian, definisi operasionalnya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

##### **BAB IV          HASIL DAN PEMBAHASAN**



Bab ini menguraikan isi pokok dari penelitian yang berisi gambaran obyek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan, dan implikasi manajerial sehingga dapat diketahui hasil analisa yang diteliti mengenai hasil pembuktian hipotesis sampai dengan pengaruh variabel-variabel indepen terhadap variabel dependen.

## **BAB V            PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran-saran kepada pihak-pihak terkait mengenai dari hasil penelitian yang telah dilakukan.