

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting dalam sebuah organisasi Menurut Hariandja M.T.E. (2002) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari nilai tambah serta pencapaian yang diberikan kepada organisasinya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginannya. Efektif atau Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya (Mardiasmo, 2017) sedangkan efisien adalah ketepatan cara (usaha kerja) dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya (Mulyadi, 2007).

Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi yang mencapai tujuan yang baik (Risamberry dan Agustina, 2012). Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi mempunyai beberapa fungsi dan peran antara lain sebagai perencana, pembuat, pengatur, pengelola dan pengendali aktivitas dalam sebuah perusahaan. Fungsi dan peran tersebut dapat berkembang dan memberikan

dampak yang besar apabila dilakukan sebuah manajemen yang baik. Selain itu bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan efektivitas dan kualitas karyawannya guna tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, ini menjadi tantangan bagi setiap organisasi agar dapat mengelola manajemennya dengan baik. Serta perlu diketahui sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat berharga karena dihargai dan dijunjung tinggi harkat dan martabatnya hanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoatmodjo, 2010). Selain membutuhkan pengelolaan manajemen yang baik dalam organisasi karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat membuat karyawan bertahan pada tempat kerjanya serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik hal ini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam dunia kerja maupun organisasi. Menurut Nitisemito (2012) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kenyaman dan kebersihan merupakan factor terciptanya lingkungan kerja yang baik. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi untuk bekerja (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan tersebut telah optimal, sehat, aman dan nyaman. Selain lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan tempat hubungan kerja yang baik pada tempat kerja.

Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar dapat terciptanya hubungan kerja yang mengikat pekerja dan lingkungannya (Lewa dan Subowo, 2005). Dalam hal ini lingkungan kerja pada organisasi harus didasarkan pada sebuah standar yaitu Standar Nasional Indonesia (SNI) yang disesuaikan dengan metoda uji. Standar lingkungan kerja ini akan berpengaruh terhadap kinerja dan pada akhirnya mempengaruhi daya saing karyawan (Chan et al 2007). Selain lingkungan kerja faktor lain yang perlu ada didalam dunia kerja atau organisasi adalah pemberian kompensasi. Adanya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat serta termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Rivai, 2009) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi merupakan upaya untuk memotivasi dan mempertahankan karyawannya. Oleh karena itu, agar dapat mempertahankan karyawan yang baik maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002). Selain itu pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi dalam memaksimalkan kinerja kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan memberikan kinerja yang terbaik bagi Organisasinya

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam dunia kerja atau organisasi. Adanya motivasi mendorong individu atau kelompok untuk bekerja lebih giat dan memiliki semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2012) motivasi adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian sebelumnya oleh Ahmad dan Fontain (2011) para akademisi dan praktisi telah memberikan banyak konsentrasi pada bidang peningkatan dan pemeliharaan motivasi tenaga kerja mereka karena karakteristik negatif yang ditunjukkan oleh karyawan yang tidak termotivasi terhadap organisasi mereka misalnya menghindari tanggung jawab mereka, tidak berkonsentrasi pada pekerjaan mereka, menipu supervisor atau berpindah organisasi.

Jika seorang karyawan mempunyai motivasi akan memberikan karakteristik positif kepada perusahaannya seperti lebih kreatif, efisien, berbakti, dan produktif serta memberikan hasil yang berkualitas tinggi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas serta etos kerja yang positif. Kurangnya motivasi pada sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian target dari organisasi. Keberhasilan dari setiap individu atau kelompok dalam organisasi akan dilihat dari kinerja yang diberikan kepada organisasinya. Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi. Kinerja atau hasil akhir dari karyawan tersebut akan menjadi tolak ukur dan tingkat kemajuan dari sebuah organisasi

Agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan faktor

pendukung seperti lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi yang baik dalam dunia kerja atau organisasi. Mathis dan Jackson (2002) Salah satu cara manajemen meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan adalah kompensasi. Serta lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun nonfisik memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan (Mushaira, 2011). Kinerja berperan sangat penting terhadap pertumbuhan sebuah organisasi atau perusahaan. Anitha (2014) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai pertumbuhannya. Namun, untuk mencapainya setiap organisasi memerlukan pengaturan manajemen yang baik dan tepat agar dapat mendorong pertumbuhan organisasinya.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika yang merupakan salah satu pelaksana fungsi eksekutif pemerintahan yang mempunyai tugas meningkatkan produksi, mutu, dan kualitas perikanan khususnya dalam produk ikan dan olahannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai tujuan dan fungsi tersebut Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika membutuhkan Sumber Daya Manusia dengan kinerja kerja yang baik dan berkualitas. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sekaligus menjadi penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Selain itu pada penelitian sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian memakai kantor Kedinasan Pemerintahan sebagai objek penelitian, Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui relevansi penelitian jika dilakukan dalam lingkup lembaga pemerintahan. Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua merupakan sebuah unsur pelaksanaan Pemerintahan Daerah sebagai instansi teknis yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang berdiri pada tahun 2001 melalui Perda Nomor 3/2001 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Mimika. Dengan adanya penyesuaian Perda Penyesuaian Struktur No 62 Tahun 2017 dan perubahan kewenangan UU No.23 Tahun 2014, Nama Dinas Perikanan dan Kelautan diubah menjadi Dinas Perikanan Kabupaten Mimika. Potensi pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua merupakan potensi ekonomi yang harus dikelola secara bertanggung jawab dan berkesinambungan. Sehingga, strategi dalam pengelolaan dan pengendalian sumberdaya ikan akan terjaga kelestariannya serta terfokus terhadap kesejahteraan masyarakat.

Untuk memberikan gambaran umum terkait dengan situasi dan lingkungan kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua, dilakukan sebuah wawancara singkat oleh peneliti kepada Ibu Ir. Rachel Latuheru, M.Pi sebagai Sekretaris dan Penanggung jawab Sumber Daya Manusia dengan lingkup tugas merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan pembinaan, mengendalikan kegiatan umum kepegawaian, sebagai penanggung jawab keuangan serta perencanaan evaluasi dan penanggung jawab laporan. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari wawancara tersebut peneliti mendapat informasi mengenai situasi dan kondisi pada lingkungan kerja Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika.

Peneliti mendapat beberapa informasi mengenai Lingkungan kerja pada Dinas Perikanan dan Kabupaten Mimika Papua; bahwa lingkungan kerja secara umum dirasa sudah baik dan sesuai standar yang ada, mengingat kantor kedinasan tersebut merupakan bagian dari Pemerintahan Daerah oleh sebab itu semua fasilitas yang ada sudah terjamin dan memberikan rasa nyaman fasilitas tersebut berupa; tempat perbelanjaan, tempat fotokopi, serta kantin yang bersih dan sehat. Walaupun demikian, dikatakan bahwa terdapat permasalahan lingkungan kerja yang terjadi baik secara fisik maupun nonfisik. Permasalahan yang dimaksud adalah tidak disediakan ruangan khusus bagi para pegawai biasa untuk melaksanakan pekerjaannya. Bagi para pegawai biasa hanya diberikan sekat pemisah antara para pegawai.

Hal tersebut menyebabkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terkadang pegawai tidak dapat maksimal dan optimal karena tidak dapat berkonsentrasi dengan baik akibat adanya keributan atau kebisingan yang terjadi. Permasalahan ini menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang kondusif serta dapat mempengaruhi kinerja kerja yang diberikan.

Selain permasalahan dalam lingkungan kerja, terdapat beberapa informasi terkait dengan yaitu pemberian kompensasi kepada para pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua sudah dikatakan adil dan tetap waktu. Pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada daftar kehadiran sebanyak 3% (absen datang, absen pergi dan absen bersama). Namun, masih adanya permasalahan yang terjadi dalam pemberian kompensasi pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika yaitu adanya persyaratan khusus. bagi para pegawai yang melakukan absensi ketidakhadiran, izin ataupun sakit maka pemberian

kompensasi tersebut tidak akan diberikan dengan alasan apapun. Pemberian kompensasi hanya akan diberikan jika para pegawai melakukan perjalanan dinas atau dalam pengambilan cuti. Persyaratan yang berlaku dirasa kurang adil dikarenakan jika ada keluarga yang berduka atau sakit dirawat pemberian kompensasi tersebut tidak dapat diterima oleh para pegawai. Hal ini dapat menyebabkan turunnya motivasi para pegawai atau menurunnya kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan semangat kerja para pegawainya Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua memberikan motivasi melalui pemberian Remunerasi. Pemberian Remunerasi ini melalui Uang Lauk Pauk serta TTP (Tambahan Tetap Penghasilan) yang didasarkan ada pada Beban Kerja.

Hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih giat dalam kerja, tekun dan disiplin serta semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, namun adanya permasalahan yang terjadi yaitu masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu. Selain itu tidak terdapatnya pegawai pada ruangannya saat jam kerja mereka bersantai atau pulang. Kurang adanya motivasi dari para pegawai juga dapat dilihat dari menurunnya keinginan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyerapan ilmu pengetahuan khususnya pada sektor perikanan dan kelautan. Hal ini menyebabkan lemahnya daya saing sumber daya manusia di sektor perikanan dan kelautan dikarenakan kurang efektif dan efisien dalam penggunaan waktu saat bekerja serta pemanfaatan untuk mendapat ilmu pengetahuan yang lebih luas. Hal ini dapat mempengaruhi menurun kinerja kerja para pegawai

Permasalahan yang terjadi pada beberapa aspek seperti Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dalam pelaporan LAKIP Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua. LAKIP merupakan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP). LAKIP merupakan metode yang digunakan instansi pemerintahan dalam memenuhi kewajiban dan mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan kinerja pelaksanaan visi dan misi Dinas Perikanan dan Kabupaten Mimika Papua. AKIP terdiri dari komponen-komponen pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan per tahunnya. Sistem AKIP sendiri bertujuan untuk memberikan informasi tentang capaian kerja, perwujudan transparansi dan kredibilitas instansi serta mewujudkan partisipasi dan kepercayaan masyarakat. Hal tersebut akan dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan rencana, keputusan serta kebijakan dalam sektor perikanan dan kelautan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang didapatkan peneliti dari sumber informasi terjadinya penurunan capaian kinerja pada tahun 2018 sampai 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja 2018-2019

Sasaran Strategis	Indikator kinerja sasaran	satuan	Target	Realisasi	Realisasi (%)
Meningkatnya produktivitas perikanan tangkap dan budidaya	Meningkatnya produksi perikanan budidaya	Ton	23.366	42.208	193,4
Meningkatnya produktivitas industri perikanan	Meningkatnya produk pemasaran olahan hasil perikanan	Ton	10.000	12.641	126,4

Sumber : Data LAKIP Dinas Perikanan dan Kelautan Kab Mimika (2018)

Tabel 1. 2 Laporan Kinerja 2019-2020

Sasaran Strategis	Indikator kinerja sasaran	satuan	Target	Realisasi	Realisasi (%)
Meningkatnya produktivitas perikanan tangkap dan budidaya	Meningkatnya produksi perikanan budidaya	Ton	67,89	86,00	126,67
Meningkatnya produktivitas industri perikanan	Meningkatnya produk pemasaran olahan hasil perikanan	Ton	50,504	45.443	87.97

Sumber : Data LAKIP Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika (2020)

Berdasarkan hasil penilaian yang tercantum di atas terjadi penurunan prestasi dari tahun 2018-2020 pada capaian kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua. Penurunan capaian kerja tersebut terdapat pada realisasi persenan pada target per tahunnya. Meskipun terjadi peningkatan pada target yang ditetapkan per tahun nya namun tidak terjadi peningkatan yang besar pada perhitungan realisasi dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua”**

1.2. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah yang ada pada di dalam Organisasi tersebut. Penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika?
- c. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan berfokus pada topik utama, serta memberikan batasan terhadap penelitian yang akan diteliti. Oleh sebab itu penulis memberikan batasan penelitian. Batasan Penelitian seperti berikut:

- a. Responden penelitian ini merupakan Seluruh Karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Mimika yang merupakan pegawai tetap
- b. Lingkungan kerja sebagai kombinasi dari tempat, kebijakan dan prosedur di mana seorang karyawan melakukan tanggung jawab pekerjaannya (Wallace dan Trinka, 2011)
- c. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai sesuatu dengan menempatkan upaya yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robins, 2005)
- d. Kompensasi merupakan akumulasi penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas upaya mereka untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan untuk organisasi mereka telah memasukkan

tunjangan sebagai bagian dari kompensasi. (Hafiza et al, 2011).

- e. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil keuangan maupun non-keuangan yang dihasilkan dari karyawan suatu organisasi yang dapat dikaitkan dengan tujuan organisasi (Anitha, 2014).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah yang ada, Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Dinas perikanan Kabupaten Mimika

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan guna untuk meningkatkan Kinerja Karyawan khususnya dalam Capaian kinerja per tahun. Diharapkan Hasil dari penelitian ini dapat membantu Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika Papua dalam mengatasi serta memecahkan permasalahan yang terjadi dan mendapatkan solusinya. Khususnya dalam permasalahan mengenai Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Mimika.

- 2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi

bagi penelitian selanjutnya serta diharapkan pada penelitian selanjutnya pengkajian masalah dapat dilakukan lebih luas dan spesifik serta menggunakan variabel atau faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan spesifik mengenai isi penelitian, Pembahasan ini dilakukan secara sistematis yang meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I berisikan mengenai Latar belakang, Rumusan Masalah, Batasan masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat penelitian serta Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II berisikan tentang landasan yang mencakup teori-teori pendukung dimana teori-teori tersebut mempunyai keterkaitan dan hubungan dengan permasalahan penelitian berdasarkan variabel yang diteliti. Dalam bab ini berisikan juga tentang Kerangka penelitian dan Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III ini berisikan tentang bentuk penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel, data dan sumber, teknik pengumpulan data, metode pengujian, instrumen dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV berisikan dan membahas tentang hasil dari pengujian penelitian serta analisis dan pengolahan data yang telah didapatkan meliputi profil responden, hasil deskriptif statistic serta hasil analisis regresi berganda pada pembahasan

BAB V PENUTUP

Pada Bab V berisikan tentang kesimpulan akhir peneliti terhadap hasil penelitiannya. Serta adanya Implikasi Manajerial, keterbatasan penelitian dan Saran dari peneliti kepada Organisasi atau perusahaan.

BAB II

