

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara keseluruhan adalah bagian dari strategi perusahaan untuk mengatur tenaga kerja termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM mencakup pengelolaan berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan anggota tim lainnya. Ini juga mencakup menangani berbagai masalah yang muncul di lingkungan kerja dan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting agar aktivitas organisasi atau perusahaan dapat mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik.. Sebab kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi melainkan manusia yang merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan.

Sumberdaya manusia memegang peran penting dalam penyelenggaraan dalam perusahaan atau organisasi meskipun saat ini fungsi dan peran tenaga kerja lebih banyak di gantikan oleh teknologi yang semakin canggih tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih memegang peran penting dalam menentukan berjalannya suatu perusahaan,oleh sebab itu setiap perusahaan selalu menekankan agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan yang di inginkan, agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan seorang pemimpin harus dapat memotivasi kerja karyawan tersebut. Ada beberapa

faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja, menurut Handoko (2014), adalah kondisi yang dimiliki seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Dalam konteks ini, motivasi kerja mengarahkan individu untuk mencapai kepuasan melalui perilaku yang terfokus pada tujuan yang ingin dicapai.. Menurut Wardan (2020) Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya.

Motivasi kerja dapat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan, temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alauddin (2020)

Menurut Robbins (2012), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada penilaian terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif bagi para pegawai dan karyawan, pegawai dan karyawan yang mempunyai motivasi kerja otomatis akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga setiap pegawai atau karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik. Menurut Luthans (2006) Kepuasan Kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja Kepuasan kerja juga melibatkan sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan dampak yang dinilai penting.

Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat

kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun dampaknya tidak signifikan, temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alauddin (2020).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja para karyawan. Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk para karyawannya yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaannya seperti tempat untuk bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, suasana yang tenang, hubungan dengan sesama karyawan yang lainnya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, temuan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Adithya (2020).

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi atau perusahaan. Menurut Mangkunegaran (2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil pencapaian seorang karyawan sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, berdasarkan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja sangat mempengaruhi pencapaian. Betul sekali, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kinerja karyawan dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pemantauan, evaluasi, dan pengembangan kinerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan

kontribusi yang maksimal kepada kesuksesan perusahaan, karena kinerja tidak tercipta dengan sendirinya. Penilaian Kinerja juga tergantung jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan masing-masing. Hasil Penilaian Kinerja berperan penting bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan suatu keputusan yang menyangkut Sumber Daya Manusia, seperti perencanaan, mengidentifikasi kebutuhan SDM baru. Karyawan atau pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi diharapkan dapat mengerjakan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab, cekatan, dan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang merupakan Organisasi Perangkat Daerah atau ODP di lingkup pemerintahan Kabupaten Malang. Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Malang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Malang No. 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Hal ini menetapkan struktur, tanggung jawab, dan tata cara kerja dari Disperindag Kabupaten Malang sesuai dengan ketentuan yang ada dalam peraturan tersebut. Disperindag Kab. Malang di bentuk untuk menangani Pemerintahan Daerah khususnya di Bidang Perindustrian dan Perdagangan, dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh 34 Unit Pengelola Pasar Daerah (UPPD) yang tersebar di seluruh Kabupaten Malang dan Pelayanan Tera yang didukung Unit Pelaksana Teknis (UPT) Metrologi Legal. Untuk menjalankan tugasnya secara maksimal maka karyawan Disperindag memerlukan adanya Motivasi Kerja agar Karyawan merasakan adanya Kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan Latar Belakang di atas maka peneliti tertarik untuk menganalisis hubungan keterikatan ketiga variable tersebut. Penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Deskripsi Variabel Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Malang ?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Malang ?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Malang ?
4. Manakah diantara Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan deskripsi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kabupaten Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis dari Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Disperindag Kabupaten Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta tambahan informasi bagi perusahaan dalam menghadapi permasalahan terkait tenaga kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, yang memengaruhi kinerja karyawan..

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang sumber daya manusia, terutama dalam hal motivasi

kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber referensi yang berharga bagi penelitian masa depan terkait sumber daya manusia dan topik terkait lainnya.