

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi karena manusia memegang peranan penting dalam menggerakkan sumber daya. Manusia selalu memainkan peran aktif dalam organisasi karena mereka adalah perencana, peserta dan penentu untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi adalah langkah terpenting dalam organisasi mana pun.

Keberhasilan suatu organisasi tentunya sangat erat kaitannya seiring dengan hadirnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia (SDM) terkait erat dengan hasil kinerja karyawan. Kinerja adalah perilaku aktual dari setiap individu dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi (Rivai, 2004). Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan salah satu kunci dari setiap organisasi atau lembaga. Salah satu tolak ukur mengapa suatu lembaga memiliki nilai keberhasilan dalam menjalankan kegiatannya dapat diukur dari kinerja pegawainya karena kinerjanya.

Pegawai diharuskan untuk bekerja dengan baik. Kinerja pegawai harus terus dipertahankan dan tingkatkan menjadi lebih baik untuk membantu pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memungkinkan pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Namun untuk menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai, beberapa faktor harus dipertimbangkan untuk

mempengaruhi kinerja, yaitu penghargaan, kompetensi, dan lingkungan kerja. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai, maka perlu diberikan penghargaan kepada pegawai sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan penghargaan ini diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan memiliki keinginan kerja yang tinggi serta daya saing untuk mencapai kualitas kinerja yang sempurna.

Kompetensi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi dianggap sebagai mereka yang berkinerja lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif daripada mereka yang berkinerja rata-rata ditempat kerja atau yang tidak memiliki ketrampilan sama sekali. Selain kompetensi pegawai, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain pemberian penghargaan dan peningkatan kompetensi, lingkungan kerja juga harus diperhatikan untuk mendukung kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, komunikasi antar karyawan juga akan meningkat. Ini juga meningkatkan komunikasi antar karyawan. Lingkungan kerja adalah semua tentang pekerja dan dapat memengaruhi mereka untuk melakukan tugas yang ditugaskan. Lingkungan kerja adalah tentang kondisi sosial, psikologis dan material di mana seorang karyawan dipekerjakan. Lingkungan kerja menentukan seberapa baik seseorang bekerja. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin banyak kinerja yang dicapai dan hasil yang maksimal.

Dinas Sosial Kota Batu adalah Lembaga Teknis Daerah Kota Batu yang melakukan urusan wajib pemerintahan yang berfokus pada masalah sosial dan bidang ketenagakerjaan, dengan berlokasi di Balai Kota Among Tani Kota Batu, Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kota Batu. Dinas Sosial

Kota Batu berada di bawah kewenangan Pemerintah yang bertanggung jawab penuh kepada Walikota Batu. Dinas Sosial Kota Batu merupakan instansi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 85 Tahun 2016, Peraturan Teknis Daerah tersebut mengatur tentang lokasi, struktur organisasi, uraian tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas sosial di Kota Batu.

Pendirian Dinas Sosial Kota Batu merupakan upaya untuk memperkuat peran dan fungsi dinas daerah yang melakukan pekerjaan pemerintah di bidang sosial. Dinas Sosial Kota Batu memiliki visi dan misi "mewujudkan kemandirian serta kesejahteraan PMKS melalui pemberdayaan PMKS, meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan rehabilitasi PMKS, serta peningkatan kualitas keberdayaan dan keamanan keluarga". PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) adalah orang, keluarga, atau kelompok masyarakat yang tidak mampu menjalankan fungsi sosialnya karena kesulitan atau gangguan seperti kebutuhan fisik, mental, atau sosial yang tidak terpenuhi.

Dinas Sosial Kota Batu dituntut untuk memiliki kompetensi sumber daya manusia yang profesional. Setiap pegawai harus mampu berkinerja dengan pelayanan permasalahan masyarakat. Demi mencapai dan menjaga kinerja pegawai tentunya harus disertai lingkungan kerja yang nyaman. Karena tanpa lingkungan kerja yang nyaman akan sulit pegawai untuk tetap fokus dalam menjalani tugasnya. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan demi keberhasilan mencapai kinerja seperti penghargaan, kompetensi dan lingkungan kerja.

Dinas Sosial yaitu tempat perlindungan bagi masyarakat sosial terutama bagi masyarakat penyandang disabilitas. Dinas sosial juga berperan secara

maksimal untuk memperbaiki taraf hidup penyandang disabilitas, dengan mendorong mereka dalam kegiatan yang mereka miliki agar mereka mempunyai bekal dalam hidupnya. Karena pada hakikatnya peran dinas sosial yaitu untuk menjalankan tugas pemerintah daerah secara maksimal terlebih khusus untuk penyandang disabilitas. Karena kebanyakan para penyandang disabilitas seringkali berada di jalanan untuk meminta belas kasihan dari masyarakat umum dan membuat angka kemiskinan pada suatu daerah semakin bertambah.

Penanggulangan permasalahan penyandang disabilitas belum sepenuhnya efektif. Serta minimnya usaha pemerintah dalam hal pencegahan timbulnya penyandang disabilitas yang berada di jalan untuk meminta belas kasihan masyarakat. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dan Lembaga Lembaga masyarakat belum memberikan solusi terbaik bagi permasalahan penyandang disabilitas.

Komunikasi yang baik antar bawahan dan atasan juga merupakan faktor yang baik untuk mendorong tercapainya tujuan dalam memberantas permasalahan yang ada. Dapat menjadi keyakinan dengan dasar dorongan melaksanakan pekerjaan, dorongan yang kuat dari dalam ataupun luar personalnya, untuk melaksanakan suatu hal (Rivai, 2009).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Penghargaan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Batu"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada diatas, dapat uraikan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu?
2. Bagaimanakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu?
3. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pembaca

Untuk memberikan pengetahuan terhadap pembaca, menyediakan informasi terkait pengaruh penghargaan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Bagi Pemerintahan Daerah

Dapat digunakan sebagai masukan untuk instansi Dinas Sosial Kota Batu

3. Bagi Peneliti

Untuk memperluas pengetahuan mengenai pengaruh penghargaan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.