

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat ini, perubahan dan perkembangan secara tidak langsung akan memberikan pengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan manusia baik itu aspek teknologi maupun sumber daya manusia dan lembaga. Kemajuan teknologi yang terus berkembang serta kemajuannya yang sangat pesat harus dimbangi dengan peningkatan efektifitas dan efisiensi serta peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi user dari teknologi tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang menjadi penggerak dalam suatu lembaga. Sudah semestinya sumber daya manusia memerlukan manajemen yang baik dapat membantu tercapainya tujuan dari lembaga tersebut.

Lembaga pemerintahan yang memiliki kewajiban dalam melakukan perubahan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik yang berdampak pada penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan perubahan mulai dari tata kelola pemerintahan yang baik mulai dari sarana dan prasarananya, iklim kerja dan tentunya kinerja dari pegawai di lembaga tersebut.

Kemampuan lembaga yang berkualitas, berkomitmen dan terampil akan mempengaruhi kinerja serta produktivitas lembaga itu sendiri. Dalam memperbaiki, mempertahankan atau meningkatkan kemampuan kinerja dari pegawai dapat dilakukan dengan cara melakukan penilaian dan evaluasi kinerja. Perlu diketahui bahwa proses memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang serta tidak jarang dalam mencapai kinerja yang baik ada banyak faktor yang mempengaruhinya.

Beberapa faktor yang mungkin menjadi faktor kinerja pegawai adalah iklim kerja, motivasi, kepuasan kerja, sarana prasarana serta masalah lain yang

berkaitan dengan kinerja pegawai seperti pegawai belum siap untuk bertanggung jawab yang lebih besar di luar kapasitas kemampuan mereka. Hal ini disebabkan karena pegawai kurang memiliki motivasi terhadap orientasi keberhasilan dan tidak memiliki target untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Kemampuan kinerja dari seorang pegawai biasanya memperlihatkan bagaimana potensi pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Di mana kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya adalah wujud dari pengetahuan serta keterampilan yang ia miliki. Gibson (2013) menjelaskan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu unsur yang berkaitan dengan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2018) kemampuan kinerja adalah kapasitas dari seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan yang dilakukan. Kemampuan menjadi potensi yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu hal sehingga memungkinkan untuk seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tidak melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja dari pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa hal baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Menurut Wahyudi & Suryono (2006) faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sarana prasarana, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, iklim kerja, budaya kerja, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, komunikasi dan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi. Ketika kinerja pegawai meningkat secara tidak langsung lembaga juga dapat mencapai kinerja yang optimal. Selain kinerja pegawai iklim kerja yang baik juga menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Iklim kerja merupakan segala yang tersedia untuk pegawai dan memberikan pengaruh terhadap cara pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Agustini (2019) menjelaskan bahwa iklim kerja merupakan suasana psikologi yang dapat memberikan pengaruh terhadap anggota dalam suatu lembaga hal ini karena iklim organisasi terbentuk dari hasil tindakan organisasi dan interaksi di antara para pegawai di lingkungan tersebut. Iklim

kerja akan memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi dan kinerja pegawai yang pada akhirnya menentukan kinerja organisasi dan iklim kerja bisa dikatakan sebagai syarat untuk mencapai tujuan kinerja yang baik.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa iklim kerja ditentukan oleh bagaimana anggota diarahkan, dihargai dan dibangun oleh perusahaan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Diyanti et al. (2017) menjelaskan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah koefisiensi kesenjangan yang cukup besar pada karakteristik personal responden. Kemudian pada penelitian lainnya diperoleh hasil jika iklim kerja nyaman bagi para pegawai maka akan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kepuasan kerja.

Hal lain yang mendukung kinerja pegawai adalah terdapat sarana prasarana yang dapat mendukung pegawai melakukan pekerjaan. Sarana merupakan semua yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dari suatu lembaga (Darsini Nanik, 1999). Menggunakan sarana dan prasarana yang mendukung, layak dan sesuai dengan fungsi yang diperlukan di lingkungan kerja akan berdampak pada pegawai yang secara tidak langsung akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tujuan lembaga juga bisa tercapai. Jadi, adanya sarana prasarana yang mendukung pekerjaan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan biasanya memerlukan motivasi kerja yang baik. Hal ini dikarenakan motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga dalam hal ini dorongan bisa memberikan pengaruh terhadap banyak hal salah satunya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai selain sarana prasarana, iklim kerja dan motivasi kerja ada kepuasan kerja bisa juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai keadaan emosional dari karyawan dan merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan serta faktor khusus yang berkaitan dengan upah, kesejahteraan kesempatan untuk berkembang, kestabilan dalam pekerjaan, kesejahteraan

kerja, penilaian yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan serta perlakuan dari pimpinan (As'ad, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum dari seseorang individu menuju pekerjaan, selain itu variabel sikap yang berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja akan memberikan motivasi untuk melakukan tugasnya secara optimal di tempat kerja dan pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi (Robbins, 2016). Kepuasan merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukan dan biasanya sikap tersebut berasal dari persepsi individu terhadap pekerjaannya. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional yang terjadi terhadap sesuatu, kepuasan kerja sering kali menentukan harapan dari hasil yang akan di capai bersamaan dengan harapan yang akan dilampaui, serta kepuasan kerja akan mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2014).

Faktor lain yang menyebabkan munculnya kepuasan kerja menurut Robbins (2018) ada lima faktor yang dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu lembaga yaitu:

- 1) Kerja secara mental menantang dimana pemberian tugas sesuai dengan kemampuan kerja pegawai bahkan dapat menimbulkan semangat bagi pegawai yang lain.
- 2) Imbalan yang sesuai akan memberikan kepuasan kerana dapat digunakan oleh para pegawai untuk meningkatkan taraf kesejahteraan hidupnya.
- 3) Kondisi kerja yang berkaitan dengan suasana kerja yang ada dilingkungan kerja, seorang pegawai tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan tanpa dukungan sarana dan prasarana yang baik dilembaga tersebut.
- 4) Rekan kerja yang mendukung hal ini dikarenakan sebagai seorang manusia, hal ini diakrenakan pegawai memerlukan orang lain untuk membantunya serta rekan kerja yang dimiliki dapat memberikan

bantuan yang bersifat positif bagi pengembangan kualitas kerja pegawai yang akan menumbulkan kepuasan kerja dalam diri pegawai di kantor.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi khususnya dalam pelayanan publik terutama di berbagai instansi pemerintahan, termasuk di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam rangka meningkatkan pelayanan publik. Namun, berdasarkan pengamatan awal terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu iklim kerja, sarana prasarana dan motivasi kerja.

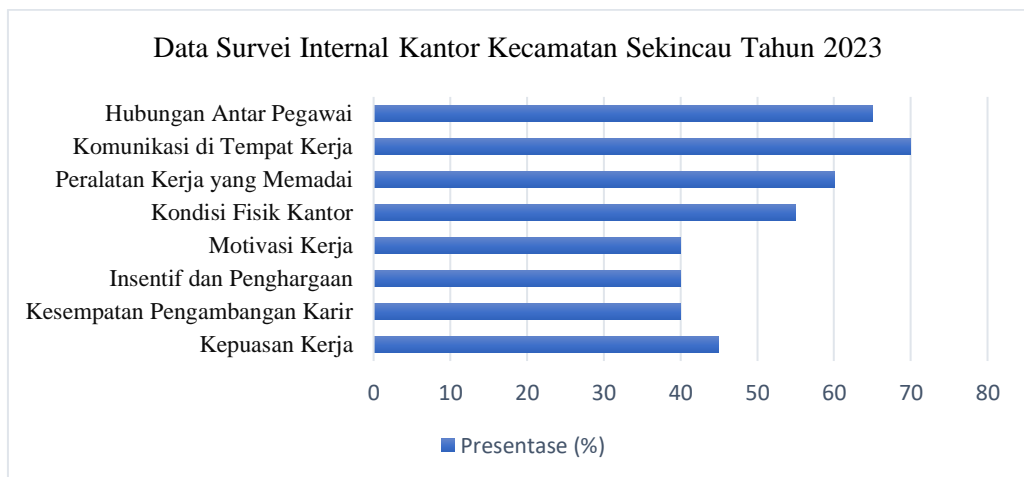
Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau ditemukan beberapa fenomena yang mencerminkan adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan Oktarina salah satu pegawai di kantor kecamatan Sekincau sebagai Kasi Kemasyarakatan menjelaskan bahwa beberapa pegawai sering mengeluhkan terkait dengan iklim kerja yang dirasa kurang kondusif dimana suasana kerja yang kurang mendukung dalam pekerjaannya seperti pegawai merasa hubungan antar pegawai masih kurang harmonis serta komunikasi yang ada juga kurang efektif dan masih kurang adanya dukungan yang cukup baik dari rakan kerja ataupun atasan dalam menyelesaikan tugas. Pegawai juga mengungkapkan bahwa masih kurang dihargai dalam kontribusi mereka sehingga mengarah pada rendahnya semangat kerja dan motivasi. Sehingga dari hasil wawancara tersebut mencerminkan bahwa iklim kerja di kantor kecamatan Sekincau masih kurang kondusif dan motivasi kerja pegawai yang rendah.

Sarana prasarana yang tersedia di kantor sudah memadai namun tidak sepenuhnya mendukung pekerjaan. Terdapat beberapa peralatan yang sudah usang dan memerlukan pembaharuan untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan. Sehingga hal ini dapat menghambat produktivitas dan efisiensi kerja pegawai salah satunya adalah sarana prasana dalam pelayanan pembuatan e-ktp yang sering mengalami masalah dan gangguan sehingga hal ini menghambat dalam pelayanan pembuatan e-ktp. Kebaharuan teknologi yang ada sudah

mengikuti perkembangan jaman diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi pegawai juga bisa menjadi salah satu masalah utama, seperti yang dijelaskan oleh Sisi Agustin sebagai staff kesekretariatan menjelaskan bahwa dirinya merasa kurang semangat dalam bekerja karena merasa kurang diapresiasi atas usaha dan kontribusinya di kantor. Selain itu beberapa pegawai juga merasa kurang termotivasi karena kurangnya penghargaan, insentif dan kesempatan dalam pengembangan karir. Sehingga hal ini berdampak langsung pada semangat kerja dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dari beberapa fenomena tersebut faktor kepuasan kerja juga terlihat rendah, yang disebabkan oleh kombinasi dari masalah iklim kerja, sarana prasarana dan motivasi kerja sehingga ada potensi kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Sebagai gambaran lebih jelas terkait dengan fenomena masalah, beberapa data pendukung yang diperoleh dari survei internal kantor Kecamatan Sekincau pada Tahun 2023 sebagai berikut:



Sumber: Data Internal Kantor Kecamatan Sekincau, 2023

Gambar 1.1 Data Survei Internal Kantor Kecamatan Sekincau Tahun 2023

Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa komunikasi di lingkungan kerja dan hubungan dengan sesama pegawai perlu adanya perbaikan agar berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Serta peralatan kerja yang memadai dan kondisi fisik kantor juga menjadi salah satu masalah yang perlu diatasi mulai dari melakukan evaluasi kondisi sarana prasarana yang tersedia dan menyusun rencana pembaruan. Tidak kalah penting adalah melakukan evaluasi rendahnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Serta menganalisis aspek-aspek kepuasan kerja pegawai yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dari uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Menelusuri Dampak Iklim Kerja, Sarana Prasarana, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Kepuasan Kerja sebagai Faktor Intervening - Studi Kasus di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari permasalahan diatas dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi iklim kerja di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana peran sarana prasarana yang tersedia di Kantor Kecamatan Sekincau dalam mempengaruhi kinerja pegawai?
3. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau mempengaruhi kinerja pegawai?
4. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Sekincau dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai?
5. Sejauh mana kepuasan kerja memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau?
6. Sejauh mana kepuasan kerja memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau?

7. Sejauh mana kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat. Penelitian ini fokus pada pegawai di instansi ini untuk memahami bagaimana iklim kerja, sarana prasarana, dan motivasi mempengaruhi kinerja mereka, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai faktor intervening.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian meliputi variabel-variabel yang diteliti yaitu iklim kerja, sarana prasarana, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Setiap variabel akan diukur dan dianalisis untuk melihat hubungan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat. Tempat ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena relevansinya dengan topik yang diteliti dan untuk memperoleh data yang spesifik dan kontekstual mengenai kinerja pegawai di lingkungan tersebut.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini di mulai sejak 03 Juni 2024 sampai dengan 04 Agustus 2024.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Menganalisis secara mendalam iklim kerja di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat.
2. Mengevaluasi tingkat ketersediaan dan kecukupan sarana prasarana yang tersedia di Kantor Kecamatan Sekincau serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

3. Menyelidiki pengaruh motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat terhadap kinerja pegawai.
4. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Mengidentifikasi sejauh mana kepuasan kerja memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau.
6. Mengidentifikasi peran kepuasan kerja memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau.
7. Mengidentifikasi peran kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis yang signifikan baik untuk pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia maupun untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama. Berikut beberapa manfaat teoritis dan praktis dalam penelitian ini:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap teori manajemen sumber daya manusia dimana penelitian ini memberikan kontribusi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman tentang hubungan antara faktor-faktor seperti iklim kerja, sarana prasarana, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian yang diperoleh dapat memperkaya literatur akademik dengan menyediakan bukti empiris terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan peran kepuasan kerja dalam hubungan tersebut sehingga dapat menjadi landasan bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini.
3. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan metodologi penelitian khususnya dalam penggunaan analisis jalur

parsial (PLS) sebagai alat untuk memahami hubungan antara variabel-variabel kompleks dalam konteks organisasi.

4. Temuan yang di peroleh dari kasus ini dapat dijadikan dasar untuk menggeneralisasi hasil-hasilnya ke konteks organisasi yang lebih luas, sehingga memberikan wawasan yang lebih umum terkait dengan faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Memahami terkait dengan dampak iklim kerja, sarana prasarana dan motivasi kinerja pegawai, manajer dan pemimpin organisasi dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
2. Hasil penelitian yang diperoleh dapat membantu organisasi dalam meningkatkan iklim kerja dan menyediakan sarana prasarana yang lebih baik seperti fasilitas dan infrastruktur yang mendukung kinerja pegawai.
3. Temuan mengenai motivasi kerja dapat digunakan untuk merancang program motivasi yang lebih efektif seperti insentif, pelatihan atau pengakuan atas prestasi yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
4. Memahami peran kepuasan kerja sebagai faktor intervening, organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti memperbaiki kondisi kerja dan memberikan dukungan social serta pengembangan karir.
5. Temuan pada penelitian ini dapat membantu organisasi dalam merumuskan kebijakan-kebijakan personalia yang efektif sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga dapat meningkatkan retensi dan produktivitas tenaga kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan di dalam penelitian ini, di susun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan mengenai “Menelusuri Dampak Iklim Kerja, Sarana Prasarana, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Kepuasan Kerja sebagai Faktor Intervening - Studi Kasus di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat”.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian dan berisi penelitian terdahulu yang berkaitan dan relevan dengan masalah yang diteliti pada saat ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil penelitian dan pembahasan akan mengkaji dan menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan kemudian dibahas secara lebih lanjut, penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian, analisis data penelitian, pembahasan hasil dan interpretasi hasil dari penelitian mengenai Menelusuri Dampak Iklim Kerja, Sarana Prasarana, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Kepuasan Kerja sebagai Faktor Intervening - Studi Kasus di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab penutup membahas terkait dengan kesimpulan dari hasil penelitian yang meliputi kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial dan teoritis, keterbatasan dari penelitian yang sudah dilakukan serta saran yang dapat membangun dan memberikan manfaat pada penelitian selanjutnya,

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka memuat sumber kepustakaan yang digunakan dalam penelitian yang digunakan sebagai bahan referensi.

LAMPIRAN

Lampiran berisi data yang digunakan untuk mendukung dan memperjelas pembahasan dan lampiran ini dapat berupa gambar, tabel, formular dan data lain yang diperlukan selama penelitian.