

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Organisasi tidak akan dapat optimal kinerjanya apabila tidak memiliki pegawai yang kompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi. Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja dengan baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan memberikan motivasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Kinerja adalah suatu perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. kinerja pegawai adalah work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja. *Work life balance* adalah cara yang dilakukan seseorang agar mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi ataupun keluarganya (Dewi et al., 2022).

Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai (**Sinaga, 2017**). Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya (**Moh, 2017**).

Menurut (**Moh, 2017**) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja patut diukur, apakah baik atau buruk. Pada dasarnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi.

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Jumlah Kunjungan Wisatawan Tahun 2019-2021**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi		
			Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Jumlah Kunjungan Wisatawan	Orang	2.069.513	177.283	344.297
2	Lama Tinggal wisatawan	Hari	1,25	1,5	1,25

Sumber:Dispapora 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat, pada tahun 2021 kunjungan wisatawan yang datang ke Pesisir Selatan mengalami kenaikan lebih 2kali lipat dari pada tahun sebelumnya,yakni 177.283 pengunjung pada tahun 2020 menjadi 344.247

pengunjung. Itu semua berasal dari wisatawan lokal sedangkan kunjungan wisatawan manca negara tidak ada karena adanya pembatasan kebijakan perjalanan ke luar negeri oleh negara yang bersangkutan. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga mengakui bahwa kurangnya promosi dan ieven/kegiatan pariwisata yang mengundang wisatawan berkunjung ke Pesisir Selatan. Untuk itu disarankan kedepannya untuk menggiatkan kembali promosi dan ieven pariwisata dengan harapan juga tidak ada kebijakan pembatasan pergerakan masyarakat sebagai akibat dampak penyebaran Covid-19.

Lama tinggal wisatawan yang berwisata ke Kabupaten Pesisir Selatan selama 1.25 hari. Berkorelasi dengan tingkat hunian kamar yang tidak sebanding dengan ketersediaan kamar yakni sekitar 15%. Jumlah hunian kamar ini juga dipengaruhi oleh masih banyak penginapan yang tidak melaporkan jumlah kamar yang terhuni oleh para tamunya dengan berbagai alasan. Selain itu juga dipengaruhi oleh jumlah ieven pariwisata berskala besar yang dapat mendatangkan pengunjung untuk datang ke Pesisir Selatan yang saat ini belum ada.

Kinerja adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh para pegawai baik bentuk disiplin diri maupun disiplin kelompok. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, diperlukan adanya para pegawai yang memiliki disiplin yang fungsi kedisiplinan sebagai salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebab dengan disiplin maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu (Yunita Janah et al., 2019).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok(Nisa, & Ainun, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja(Nisa, & Ainun, 2021).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja,dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok(Nisa, & Ainun, 2021).

Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan, kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya

apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan, Sedangkan menurut **(Mangkunegara, 2017)** menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya **(Fajrin, 2017)**. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima **(Astuti & Iverizkinawati, 2018)**.

Kepuasan kerja yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti **(Bahri & Chairatun Nisa, 2017)**, Sedangkan menurut **(Nabawi, 2019)** Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

Komitmen adalah tidakan untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, komitmen dapat diartikan sebagai bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat

kepada orang lain, tindakan tertentu atau hal tertentu (**kasmir dalam Rizqi & Nabila, 2022**). Komitmen ialah sikap, perasaan dan perilaku yang mengidentifikasikan diri Sebagian dari organisasi terlibat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (**Angelliza Chantica et al., 2022**).

Komitmen Kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara (**Mora et al., 2020**).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Selatan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari Latar Belakang yang diuraikan dapat diidentifikasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan kerja sehingga kurangnya lingkungan kerja yang baik.
2. Rendahnya kepuasan kerja pegawai terlihat dari pekerjaan yang diberikan tidak sesuai job description, banyak keluhan atas pekerjaan yang diberikan

atasan, terutama belum siapnya pegawai untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta meningkatnya turn over pegawai

3. Adanya pengaruh besar antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai guna untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif.
4. Sering terjadinya miss komunikasi baik sesama pegawai ataupun atasan dan bawahan.
5. Kurang harmonisnya hubungan antara beberapa pegawai.
6. Kurangnya disiplin yang dimiliki oleh masing-masing pegawai mengakibatkan menurunnya kinerja,
7. Kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
8. Perbedaan karakteristik setiap pegawai yang terkadang dapat mengganggu jalannya pekerjaan.
9. Kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja sebagai sarana peningkatan kinerja pegawai.
10. Peran lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan kajian identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada variable lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja sebagai factor yang mempengaruhi variable kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten pesisir selatan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas,maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Selatan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja Pegawai
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan serta pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan dan memberikan sumbangan pikiran berupa solusi dan tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja, serta sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

### **1.6.2 Bagi Perusahaan**

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja, serta sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

### **1.6.3 Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir tentang berbagai konsep dan teori pada manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja. Penelitian juga diharapkan dapat bermanfaat untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama menempuh kuliah di jurusan manajemen sumber daya manusia.