

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi maupun instansi sehingga banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam berorganisasi maupun instansi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi maupun instansi yang efektif.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya berupa rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. (Yerita, 2022)

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang adalah lembaga pemerintah yang mengelola layanan pendidikan dan pembelajaran. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan layanan pendidikan yang handal. Sebagai organisasi pemerintah, karyawan harus menunjukkan kinerja yang baik untuk membentuk prestasi mereka. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Prestasi

kerja karyawan merupakan faktor penting karena kemajuan perusahaan atau organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Prestasi kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dan melihat bagaimana lingkungan kerja mereka dan kepuasan karyawan. Penilaian capaian sasaran kerja dapat mendukung pernyataan ini.

Tabel 1. 1
Data Penilaian Pencapaian Sasaran Kerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

No	Sasaran Kerja Karyawan	Target	Pencapaian Target		
			2019	2020	2021
1.	Orientasi pelayanan	100%	80%	79%	80%
2.	Integritas	100%	78%	79%	78%
3.	Komitmen	100%	79%	80%	81%
4.	Disiplin	100%	80%	81%	81%
5.	Kerja sama	100%	79%	78%	80%
6.	Kepemimpinan	100%	78%	77%	80%

Sumber data : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari penilaian karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada tahun 2019-2021 dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan mengalami naik turun dalam tiga tahun terakhir, dimana pada tahun 2019 sasaran karyawan pada kinerja ini diukur dengan penggunaan indikator yaitu penilaian dengan orientasi pelayanan 80%, integritas 78%, komitmen 79%, disiplin 80%, kerja sama 79% dan kepemimpinan 78%.

Pada tahun 2020 orientasi pelayanan turun 79%, integritas naik 79%, komitmen naik 80%, disiplin naik 81%, kerja sama turun 78% dan kepemimpinan turun 77%. Pada tahun 2021 orientasi pelayanan naik 80%, integritas turun 78%, dari presentasi absensi karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada bulan Januari-Desember 2021 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah karyawan yang absen. Absensi tertinggi berada pada bulan Juni dengan total 5

absensi, sedangkan absensi terendah berada pada bulan Mei, Agustus, dan November dengan 0 absensi. Ini menunjukkan bahwa komitmen naik 81%, disiplin 81%, kerja sama naik 80% dan kepemimpinan naik 80%.

Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan tentu berpengaruh terhadap prestasi kerja di dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat absensi anggota, semakin sulit untuk pencapaian target prestasi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan prestasi karyawan. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan prestasi kerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dalam upaya menciptakan prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan, kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja mengacu pada tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan atau standar kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja. (Efendi et al., 2023)

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan perusahaan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak terhadap perusahaan. Masalah prestasi kerja tidak timbul sembarangan atau timbul begitu saja.

Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja karyawan tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja diantaranya kemampuan mereka, motivasi kerja, dukungan dari pimpinan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja. (Baharuddin et al., 2022)

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi. (Sutisna, 2021)

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Nurhayati et al., 2021). Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk

mencapai tujuan prestasi kerja karyawan. Motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah dorongan untuk membangkitkan semangat dalam melakukan aktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Ada banyak faktor motivasi yang sangat berpengaruh di tempat kerja, yang menjadi pendorong bagi karyawan. Perusahaan memberikan motivasi sebagai penggerak utama. Motivasi akan mendorong seseorang untuk kreatif dan menggunakan segala kemampuan dan kekuatannya untuk mencapai prestasi terbaik di tempat kerja, sehingga hal ini sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. (Safitri et al., 2023)

Kondisi kerja yang baik serta nyaman akan dapat menciptakan penyusunan organisasi yang baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada di dalam organisasi. Peran pemimpin dan kerja sama antar karyawan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan dapat menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Berdasarkan berbagai pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja, baik itu fisik maupun non fisik, langsung dan tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pelaksanaan kerja. (Efendi et al., 2023)

Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan dengan tata ruang kantor yang memadai, tata letak yang kurang efisien menyebabkan karyawan cenderung lebih senang mengobrol disaat jam kerja. Selain itu beberapa perabot ditemukan

memiliki kerusakan seperti meja, kursi, dan lemari yang rusak. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting dalam kegiatan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan maupun atasan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja. (Nurhandayani, 2022)

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. (Efendi et al., 2023)

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih belum mampu meningkatkan prestasi kerja dengan maksimal.

2. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang masih tergolong rendah.
3. Lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih kurang kondusif.
4. Kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tergolong rendah.
5. Semangat kerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih tergolong rendah.
6. Arahkan kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih tergolong rendah.
7. Disiplin kerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang masih tergolong rendah.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), sebagai variabel bebas terhadap Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021?
6. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang tahun 2021.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Motivasi, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, dan Kepuasan Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam lingkup masyarakat daerah.

2. Bagi Organisasi

Manfaat penelitian ini bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang adalah sebagai bahan pertimbangan dan masukan mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khusus nya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang Sumber Daya Manusia.