

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan dirasa perlu untuk meningkatkan beberapa hal, diantaranya adalah motivasi kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut (Sekartini, 2016) Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang

ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi. (Adha et al., 2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Armstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai (Malka et al., 2020).

Berikut ini terdapat 9 indikator kinerja utama Dinas Lingkungan Hidup Bukittinggi tahun 2020, masih belum tercapai secara maksimal, dapat dilihat pada tabel 1.1 data Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Lingkungan Hidup Bukittinggi Tahun 2020 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama**  
**Dinas Lingkungan Hidup Bukittinggi Tahun 2020**

No	Indikator kinerja Utama	Tahun 2020	
		Target	Realisasi
1	Meningkatnya konservasi sumber daya alam hayati	90 %	70%
2	Meningkatnya pemanfaatan lestari sumber daya alam hayati	95 %	72%
3	luas kawasan konservasi		

	yang siap untuk dimanfaatkan (pendidikan, ekowisata dll)	85 %	85%
4	Meningkatnya Daya Dukung dan Tetap Dipertahankannya Daya Tampung Lingkungan	95 %	88%
5	Cakupan Pelaku Usaha yang Sudah Menerapkan Pengelolaan Limbah	100 %	85 %
6	Cakupan UKM yang sudah menerapkan pengelolaan limbah	90 %	94%
7	Cakupan Rumah Tangga di wilayah Perkotaan yang sudah menerapkan pengelolaan limbah	100%	75%
8	Meningkatnya Kepatuhan terhadap regulasi lingkungan hidup	100%	93%
9	Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup	100%	100%

*Data : Dinas Lingkungan Hidup Bukittinggi Tahun 2020*

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa terdapat 9 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Lingkungan Hidup Bukittinggi tahun 2020, dari 9 Indikator Kinerja Utama (IKU) hanya ada 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tercapai targetnya 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat dalam luas kawasan konservasi yang siap untuk dimanfaatkan (pendidikan, ekowisata dll) (85%) sedangkan realisasinya (85%), cakupan UKM yang sudah menerapkan pengelolaan limbah target (90%) sedangkan realisasinya (94%), dan meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup (100%) sedangkan realisasinya (100%). Dari data di atas

dapat di simpulkan bahwa diskripsi hasil kinerja karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh motivasi kerja, pengalaman kerja, kemampuan kerja dan semangat kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan paling sederhana dari motivasi.

Menurut (Adha et al., 2019) motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. (Fadhil & Mayowan, 2018) Mengemukakan Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadhil & Mayowan, 2018) diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain motivasi kerja, faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja.

Menurut (Lengkong, 2017) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut (Raharjo et al., 2016) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Pengalaman kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan hasil kinerja seorang karyawan. Karena apabila seorang karyawan mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan karyawan tersebut. Namun sampai saat ini masih banyak para karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga karyawan tersebut masih butuh waktu untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman kerja yang lebih banyak akan mendukung kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, pada saat karyawan bekerja bukannya menambah hasil kinerja yang dihasilkan namun akan terjadi penurunan hasil kerja yang diakibatkan belum tercapainya target yang sudah ditentukan perusahaan karena karyawan tersebut tidak memahami atau belum mahir mengoperasikan mesin maupun alat-alat yang digunakan pada saat dia bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lengkong, 2017) diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Selain pengalaman kerja, faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja.

Menurut (Raharjo et al., 2016) kemampuan kerja (*ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Menurut (Wijaya, 2016) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan faktor terpenting yang dimiliki seseorang untuk melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Adanya permasalahan yang timbul di sebuah organisasi atau lembaga yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah adanya beberapa kendala dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan kurang memahami ataupun minimnya pengalaman dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chasanah & Rustiana, 2017) diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain kemampuan kerja, faktor keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja.

Menurut (Pratama & Wardani, 2018) semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Menurut (Parhusip et al., 2020) Setiap perusahaan selalu menginginkan hasil kinerja dari setiap karyawannya meningkat, untuk mencapai hal tersebut,

perusahaan tersebut memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan semangat kerja karyawan meningkat. Begitu pula dengan kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Bukittinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parhusip et al., 2020) diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan banyaknya fungsi serta target kerja dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi tentu memerlukan banyaknya tenaga kerja yang baik. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Bukittinggi.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi masih belum optimal
2. Motivasi yang lemah berdampak buruk pada hasil kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
3. Pengalaman kerja karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi masih sedikit.
4. Kemampuan kerja karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi masih terbelang dibawah rata-rata.

5. Semangat kerja karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi masih rendah.
6. Lingkungan kerja Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi kurang kondusif
7. Prestasi kerja karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi masih rendah
8. Stres kerja karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi masih tinggi
9. Beban kerja karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi masih banyak
10. Disiplin kerja karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi masih rendah

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah (X1) motivasi kerja, (X2) pengalaman kerja, (X3) kemampuan kerja, (X4) semangat kerja, dan variabel terikatnya (Y) kinerja karyawan. Periode penelitian tahun 2021.



#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi ?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
4. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, kemampuan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang dilakukan bertujuan untuk :

##### **1.5.1 Tujuan Penelitain**

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi

2. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh pengalaman kerja terhadap terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
3. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh kemampuan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
4. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh semangat kerja terhadap terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
5. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, kemampuan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah penulis jabarkan, maka penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Kantor Dinas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengusaha untuk lebih memahami pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan agar lebih baik

2. Manfaat bagi penulis

Sebagai salah satu persyaratan untuk memenuhi program studi semester ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

### 3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi dan kontribusi dalam penelitiannya dibidang sumber daya manusia khususnya.