

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu Negara yang melaksanakan pembangunan nasional, untuk mencapai tujuan pembangunan itu, tenaga kerja adalah peran penting sebagai pelaku utama. Dalam meningkatkan kualitas dan kontribusi ketenagakerjaan selalu diarahkan dalam pembangunan serta juga untuk melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Sastrodiwiryono, 2001 : 3)

Jika dikatakan sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting yang dimiliki organisasi, salah satu keterkaitannya adalah investasi terpenting yang mungkin akan dilakukan oleh suatu organisasi ialah di bidang sumber daya manusia (SDM) (Siagian, 2003 : 181).

Umumnya orang yang masuk dalam dunia manajemen sumber daya manusia akan berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja pegawai ialah merupakan bagian terpenting dari proses menghasilkan karya pegawai yang bersangkutan. Begitu pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan penerapan secara obyektif dapat dilihat dari dua kepentingan, yaitu kepentingan dari pegawai itu sendiri dan kepentingan dari organisasi. Untuk para pegawai, penilaian tersebut dapat berperan sebagai umpan balik tentang banyak hal di antara lain kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada waktunya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Begitupun juga bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja sangatlah penting dilihat dari arti dan peranannya untuk pengambilan keputusan dalam banyak

hal, diantaranya identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan , rekrutmen, seleksi program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan,dan berbagai aspeklain dari banyaknya proses manajemen sumber daya manusia secara efektif (Siagian, 2003 : 223-224).

Tiap karyawan atau pegawai dimotivasi untuk menjalankan tingkat usaha yang tinggi jika dia meyakini usaha atau upaya yang mengantar kepada penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian yang baik akan mendapatkan beberapa hal dari organisasi seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan hal itu akan memuaskan tujuan dari pegawai itu sendiri (Robbins, 2001 : 185).

Individu yang berkinerja baik apabila mereka mempunyai tujuan yang spesifik, menantang, dan menerima umpan balik mengenai kemajuan mereka dengan lebih tepat kearah tujuan ini (Robbins 1996 : 230). Penggunaan tujuan di yakini dapat mengurangi stress dan juga memberi motivasi. Tujuan spesifik yang diimpresikan dapat memperjelas harapan kinerja. Tambahan lagi, umpan balik ditujukan untuk mengurangi ketidakpastian dari kinerja yang sebenarnya.

Menurut Fathoni (2006 : 128), karyawan atau pegawai adalah makhluk social yang menjadi kekayaan bagi suatu organinasi/perusahaan. Karyawan sebagai perencana, orang yang melaksanakan, dan pengendali yang akan berperan aktif untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan sebagai orang yang menujung untuk mencapai tujuan, mempunyai pemikiran, perasaan, dan mempunyai keinginan agar dapat mempengaruhi sikap-sikapnya kepada pekerjaannya.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia kesejahteraan pegawai adalah salah satu factor yang akan menentukan untuk memacu semangat kerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai tersebut dapat juga menunjang bahkan mempengaruhi kesejahteraan dan semangat kerja pegawai tersebut.

Tujuan pekerjaan di dalam suatu organisasi haruslah jelas juga ditetapkan secara ideal juga menantang untuk kemampuan pegawai. Ini berarti bahwa pegawai di bebaskan dari tujuan pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, supaya dapat bekerja bekerja keras dan serius dengan sungguh-sungguh dan disiplin. Jika pekerjaan itu diluar kemampuan pegawai sudah pasti kesungguhan dan kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Contohnya: pegawai yang berpendidikan SLTA ditugaskan kepada pegawai yang bersangkutan akan kurang berdisiplin saat menjalankan pekerjaan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Lee (2006 : 11) Ia mengatakan bahwa kesejahteraan yang di tetapkan perusahaan atau organisasi adalah faktor situasional yang penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Semua pegawai akan merasa aman dan menikmati apabila program kesejahteraan bisa bermanfaat bagi mereka. Perwujudannya apabila program kesejahteraan dapat memberikan manfaat dan memberikan rasa aman untuk seluruh pegawai atau karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja agar seluruh proses produktifitas akan meningkat.

Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan bagi masyarakat dengan secara professional, jujur, adil, dan merata untuk penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan. Dalam pasal 12 UU no 8 Tahun 1974 Undang-Undang no 43 Tahun 1999 yang berisikan pokok-pokok kepegawaian serta penjabarannya, di antaranya diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang telah profesional, bertanggung jawab, jujur serta adil dengan melalui pembinaan

yang dibuat berdasarkan system prestasi serta system marjin yang dititik beratkan pada system prestasi kerja juga terarah kepada pengembangan dan pelaksanaan peningkatan kinerja dan produktivitas.

Kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh semangat kerja, yang di nyatakan oleh Hasibuan (2003: 94) : “Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang agar dapat berkarya dan lebih dapat berkreatifitas dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Menurut Simanbela (2012:43-44) seyogyanya pertemuan evaluasi kinerja dilakukan dibuat dengan mengikutsertakan manajer dan pegawai bisa bekerjasama untuk menilai sejauh mana pegawai sudah mencapai sasaran yang sudah disepakati dan aling bekerjasama untuk mencari solusi untuk setiap masalah yang datang. Kinerja yang dievaluasi/dibahas memperlihatkan evektif atau tidak. Umpan balik sangatlah di perlukan dari para pegawai, dan patutlah mendapat apresiasi, sedangkan jika ada yang kurang baik perlulah dicari masalahnya, maka dari pada itu dibutuhkan kerja pegawai yang dimaksud.

Pada kinerja organisasi dibutuhkan kinerja pegawai yang signifikan. Maka dari itu, perlu pengeelolan yang sedemikian rupa. Agar mendapat optimalisasi kerja dari pegawai maka butuh diawali perencanaan yang baik, dalam hal ini butuh rancangan pekerjaan yang dibuat dengan bersama-sama antara pemimpin dengan pegawainya. Perancangan yang dimaksud sangat perlu dilakukan bersama-sama supaya dapat diketahui dengan pasti kemampuan secara personal. Rancangan pekerjaan itu, harus diasosiasikan dan perlu disepakati secara bersama-

sama agar dapat digunakan sebagai landasan yang dapat memandu pegawai agar melaksanakan pekerjaannya (Sinambela 2012:46).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN DUKUH PAKIS KOTA SURABAYA”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mencoba untuk mengangkat permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya?
2. Adakah pengaruh antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya
2. Untuk Mengetahui apakah ada Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya
3. Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan Kinerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Pemerintahan khususnya Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya
Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi atau kepastakaan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dan dapat juga digunakan sebagai acuan penelitian yang sama.
3. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang didapat selama kuliah dengan realita di lapangan, selanjutnya penulis berharap bisa menerapkan teori tersebut dalam suatu instansi pemerintahan yang nyata untuk mengembangkan dan menerapkan keilmuan penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi Masyarakat Sekitar
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan agar dapat meningkatkan pengetahuan praktis dan memperluas wawasan mereka tentang Pengaruh Kesejahteraan, Semangat Kerja, dan Kinerja pada khususnya serta ketenagakerjaan pada umumnya.