

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam pelaksanaan Otonomi Daerah dan era globalisasi tingkat kompetitif sungguh sangat ketat sekali, karena itu sangat diperlukan aparat yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana tugas dan tanggungjawab selaku aparatur pemerintah secara profesional serta memiliki dedikasi yang tinggi demi kemajuan daerahnya.

Seperti halnya yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Gunungkidul agar tidak tertinggal dengan perkembangan yang ada sebagaimana yang dilakukan oleh wilayah lain, maka upaya meningkatkan kinerja sebagai suatu Dinas teknis yang bertugas melaksanakan pembangunan di bidang kepariwisataan dan kebudayaan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Sedangkan tujuan pembangunan di bidang pariwisata dan kebudayaan adalah terwujudnya Kabupaten Gunungkidul sebagai daerah tujuan wisata utama di Daerah Istimewa Yogyakarta yang didukung dengan hasil seni dan budaya daerah yang ada untuk menuju kemandirian dan peningkatan taraf hidup masyarakat Gunungkidul.

Oleh sebab itu Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gunungkidul

menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal, sehingga kesiapan sumber daya manusia sebagai pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dapat menjawab tuntutan dan harapan zaman dimasa Otonomi Daerah.

Dalam Otonomi Daerah diperlukan kinerja yang baik, maka untuk itu diperlukan motivasi yang kuat sehingga seseorang atau lembaga mempunyai kinerja yang baik. Untuk menjadikan kinerja yang baik tidak hanya faktor motivasi saja yang diperlukan, tetapi faktor lingkungan kerja juga diperlukan.

Fakto-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, adanya tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap individu. Hal ini dapat menimbulkan terjadinya perbedaan motivasi berprestasi.

Seseorang menjadi puas jika kebutuhan ekonomi / material serta non material dapat dipenuhi. Dengan mengetahui kebutuhan apa yang diinginkan oleh seorang aparatur negara di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, barulah bisa memberikan alat yang dipakai untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Kertidipuro, 139, Ranupandoyo dan Husnan, 1994; 180 – 181).

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gunungkidul memiliki tugas pokok dan fungsi ataupun memiliki wewenang untuk memasukkan income berupa Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang setiap tahunnya target yang dilaksanakan semakin kedepan semakin besar. Oleh karenanya Dinas hendaknya bekerja berorientasi tidak saja pelayanan masyarakat, tetapi juga sudah berorientasi pada arah inter preneurship atau pola kewirausahaan.

Fungsi dan peran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang merupakan Dinas teknis yang menangani masalah kenpariwisataan dan kebudayaan menuntut

agar mampu memanfaatkan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan Pemerintah Kabupaten Gunungkidul sehingga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Gary Dessler (1997 : 29) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah usaha menempatkan orang yang benar pada jabatannya yang tepat, pengorientasian, penelitian dan pengkompensasian untuk meningkatkan kinerja jabatannya.

Menurut H. Hadari Nawawi (1997 ; 57 – 63) dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia bukan merupakan komponen yang berdiri sendiri di lingkungan sebuah perusahaan, tetapi merupakan penunjang bagi komponen utama sebuah perusahaan berupa strategi bisnis perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia memberi rumusan dasar mengenai pendayagunaan sumber daya manusia sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan kemampuan teknik sebuah perusahaan. Peningkatan kemampuan tersebut agar bisa menjadi kompetitor yang mampu memenangkan dan menguasai pasar melalui tenaga kerja yang dimiliki, melalui fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi pelayanan, kontrol, pengembangan, kompensasi dan akomodasi, advis dan lain sebagainya. Lebih lanjut dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mengupayakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Di samping itu Manajemen Sumber Daya Manusia mengelola individu-individu yang berkeja dalam organisasi berupa hubungan antara perusahaan dan

Menurut M. Agus Tulus (1992 ; 3) dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pembagian kompensasi, pengintegresian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu maupun masyarakat.

Sedangkan menurut Herry Simamora (1997 ; 3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayaguna, penilai, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota atau kelompok kerja lebih lanjut dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif mengharuskan menejer menemukan cara yang terbaik untuk mengkaryakan orang-orang agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah alat untuk mengorganisasikan sumber daya manusia dengan serangkaian langkah yang telah diterapkan untuk mencapai tujuan individu, kelompok maupun organisasi.

Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan mengelola sumber daya beserta manusianya agar dapat digunakan seefisien mungkin. Hal ini menjadi tugas Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar manusia dapat diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia benar-benar merupakan tanggung jawab setiap pimpinan inti. Tanggung jawab ini mencakup penempatan orang yang benar pada jabatan yang tepat, pengorientasian, pelatihan dan pengkompensasian untuk meningkatkan kinerja.

Perubahan-perubahan dalam lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia menuntut sumber daya manusia untuk memainkan perannya yang lebih utama dalam organisasi, globalisasi, dan inovasi teknologi mengubah cara-cara perusahaan menata organisasi, dimana karyawan diberi kuasa untuk mengambil lebih banyak keputusan.

Satu konsekuensinya adalah bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia harus dilibatkan baik dalam formasi maupun implementasi strategi perusahaan dengan tujuan dan sasaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

Dalam hal ini penulis mencoba untuk meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam kinerja.

Sebagai konsekuensi logis terhadap tugas dan tanggung jawabnya pada pendapatan maka Dinas memperoleh insentif PAD sebesar 5% dari pendapatan yang disetor ke Kas Daerah untuk mendorong pegawai meningkatkan kinerja serta motivasi yang tinggi Pemerintah Kabupaten setiap triwulan memberikan insentif kepada seluruh pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Namun demikian tambahan penghasilan tersebut belum dapat memberikan dorongan motivasi yang lebih baik dari sebelumnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari dari organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini masih terlihat dalam suasana kerja sehari-hari antara lain sebagai berikut :

Masih adanya pegawai yang datangnya terlambat

- Masih adanya sebagian pegawai yang enggan mengikuti apel pagi maupun apel siang.
- Masih adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan.
- Masih adanya pegawai yang mbolos atau pulang lebih awal.
- Masih adanya pegawai yang kurang memahami tugas pokok dan fungsinya.

Disamping motivasi lingkungan kerja karyawan juga perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, dengan bekerja lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gunungkidul berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya agar mampu memberikan kontribusi pada Pemda dengan baik. Dengan kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan juga dapat dicapai dengan baik juga tentunya dalam hal ini motivasi dan lingkungan kerja harus selalu diperhatikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka menarik dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten**

B. Rumusan Masalah

Memperhatikan dari latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan, maka nampak bahwa masalah pokok yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

“Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gunungkidul”.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis persepsi pada motivasi dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gunungkidul.
2. Membuat saran dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gunungkidul.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gunungkidul untuk

meningkatkan dalam peningkatan kinerja karyawan selanjutnya