

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan global dan kecepatan arus perubahan teknologi menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan pemberdayaan dan penggunaan sumber daya manusia agar organisasi yang dikelola efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menjadi pusat keunggulan bersaing organisasi yang tidak bisa ditiru oleh organisasi yang lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan kemampuan yang mencukupi untuk mencapai tujuan. Sehingga sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah, karena perannya untuk mengimplementasikan strategi sangat penting yaitu sebagai objek pelaksanaan dari strategi organisasi. SDM merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga sudah semestinya aspek ini harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Mangkunegara (2001) bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi harus meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawainya. Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sinambela, dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya jika kinerja pegawai kurang baik akan sulit bagi organisasi atau instansi pemerintah untuk berkembang sehingga terhambatnya dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu berbagai upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting untuk dilaksanakan karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah, karena semakin banyak pegawai memiliki kinerja yang baik, maka dengan sejalannya suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Menurut Kasmir (216:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan,

rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Pendapat Wakhid (2014) “jika lingkungan kerja nyaman dan aman serta motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan meningkat”. Ketika instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bisa memotivasi pegawai dalam bekerja maka pegawai akan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga, berkesenjangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi untuk mengukur tingkat kinerja pegawai.

Dalam menciptakan kinerja yang baik perlu memperhatikan lingkungan kerja disekitar organisasi atau ditempat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2008) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Pentingnya lingkungan kerja yang baik didalam suatu organisasi atau instansi

pemerintah akan membuat nyaman para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Maka dari itu, pekerjaan pegawai yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang lengkap akan membuat pekerjaan lebih cepat selesai sehingga kinerja pegawai akan lebih baik sendirinya.

Selain memperhatikan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja yang baik, perlu juga ada motivasi kerja untuk pegawai agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Siagian (2002) motivasi kerja adalah sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (2008) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan motivasi yang baik akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kantor Kecamatan Tembuku atau sebutan lainnya adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kantor Kecamatan Tembuku beralamat di jalan Raya Besakih No 1, Desa Tembuku, Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Kecamatan Tembuku terdiri dari atau terbagi menjadi 7 desa yaitu 6 desa yang sudah ditetapkan yaitu Desa Bangbang, Desa Jehem, Desa Peninjoan, Desa Tembuku, Desa Undisan, Desa Yangapi dan 1 desa persiapan yaitu Desa Pulasari. Secara geografi batas wilayah kecamatan tembuku yaitu sebelah utara Kecamatan Kintamani, sebelah Timur Kabupaten Karangasem, sebelah selatan Kabupaten Klungkung, dan sebelah barat Kecamatan bangli. Kantor Kecamatan Tembuku memiliki 42 orang pegawai, dimana para pegawai di Kantor Kecamatan Tembuku di tuntut untuk memberikan pelayanan yang prima dalam melayani masyarakat.

Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli berdasarkan hasil observasi ternyata sedang menghadapi permasalahan mengenai kepegawaian, salah satunya berkaitan dengan kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi yaitu penurunan integrasi hasil penilaian kinerja PNS Kantor Kecamatan Tembuku dari periode Januari-Juni ke periode Juli-Desember pada tahun 2021. Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik ( $\geq 91$ ), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk ( $\leq 50$ ). Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa persentase integrasi hasil penilaian kinerja PNS Kantor Kecamatan Tembuku mengalami Penurunan per periode Juli-Desember pada tahun 2021 belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu meningkatkan integrasi hasil penilaian kinerja PNS Kantor Kecamatan Tembuku per periodenya.

Tabel 1.1  
Data integrasi hasil penilaian kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Tembuku,  
Kabupaten Bangli

Periode pada Tahun 2021	Jumlah Pegawai	Rata-rata integrasi hasil penilaian kinerja PNS	Keterangan
Januari-Juni	42	101,62	Sangat Baik
Juli-Desember	42	87,28	Baik

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli

Terdapat bahwa ada indikator lain yang menunjukkan adanya kinerja yaitu ketepatan waktu. Dari hasil observasi yang dilakukan masih sering ada beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor dan pegawai yang pulang sebelum jam kantor selesai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Dengan fenomena ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Tabel 1.2  
Data pegawai terlambat dan pulang mendahului pada Kantor Kecamatan Tembuku bulan Januari-September 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Pulang Mendahului
Januari	42	30	40
Februari	42	35	37
Maret	42	21	25
April	42	22	28
Mei	42	28	32
Juni	42	15	23
Juli	42	31	38
Agustus	42	35	54
September	42	25	33
Oktober	42	28	30
Rata-rata		27	34

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan masih ada beberapa keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan pada Kantor Kecamatan Tembuku salah

satunya yaitu saat masyarakat dalam pembuatan e-KTP: 1) kurangnya informasi yang diberikan kepada masyarakat dalam pembuatan e-KTP, 2) Kurangnya pelayanan yang efektif yang diberikan kepada masyarakat, dan 3) kurangnya fasilitas yang digunakan untuk mencetak kartu e-KTP.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ternyata terdapat permasalahan pada lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas-kantor sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan, ketika musim hujan terdapat ada ruangan yang bocor sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, setiap ruangan hampir tidak terpasang lampu, beberapa ruangan tidak terdapat nama ruangan, kantoran atau gedung temboknya banyak yang sudah retak sehingga membuat para pegawai Kantor Kecamatan Tembuku merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Selain hal tersebut masih ada beberapa pegawai yang merasa iri terhadap sesama pegawai karena terkadang dalam melaksanakan pekerjaan disuatu bidang ada pegawai yang benar-benar bekerja dan ada pegawai yang santai. Maka dari itu perlu adanya peningkatan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ternyata terdapat permasalahan pada motivasi kerja yaitu kurangnya pelatihan yang diberikan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Tembuku dan kurangnya kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan oleh pegawai. Sehingga pegawai tidak dapat merasakan proses untuk mengembangkan potensi dirinya, kurangnya penghargaan yang di berikan pimpinan organisasi terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi

yang diraihnya. Selain hal tersebut ada beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pekerjaan masih kurang baik, ada juga beberapa pegawai yang tidak mau keluar dari zona nyaman karena sudah merasa nyaman dalam tugas yang diberikan sehingga tidak ada rasa ingin untuk meniti karir kedepannya, selain itu penempatan pegawai dalam posisi pekerjaan kurang tepat antara pendidikan dengan posisi yang diberikan atau atas pekerjaan yang diberikan sehingga pengembangan karir masih kurang dirasakan pegawai. Maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi kerja pegawai sehingga mampu mencapai target yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TEMBUKU, KABUPATEN BANGLI”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Menurunnya integrasi hasil penilaian kinerja PNS Kantor Kecamatan Tembuku dari periode Januari-Juni ke periode Juli-Desember pada tahun 2021.
2. Adanya beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor dan pegawai yang pulang sebelum jam kantor selesai.
3. Kurangnya fasilitas kantor untuk melaksanakan tugas.
4. Ketika musim hujan terdapat ada ruangan yang bocor.
5. Setiap ruangan hampir tidak terdapat lampu dan juga setiap ruangan tidak terdapat nama ruangan.



6. Kantoran atau gedung temboknya banyak yang sudah retak dan ada bangunan yang sudah tua sehingga membuat para pegawai Kantor Kecamatan Tembuku merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.
7. Kurangnya penghargaan yang diberikan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Tembuku yang berprestasi.
8. Kurangnya rasa ingin maju yang terdapat dalam diri pegawai Kantor Kecamatan Tembuku.
9. Kurangnya pelatihan yang diberikan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Tembuku.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, pembatasan masalah dapat dibuat secara jelas dan mendalam sehingga peneliti hanya meneliti lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi seluruh Instansi Pemerintah khususnya Kantor Kecamatan Tembuku sebagai tambahan informasi dan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.