

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi : fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi pengarahan (*directing*), dan fungsi pengendalian (*controlling*). Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu pendekatan dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya.

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan adalah Kinerja Pegawai. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai mempunyai kriteria keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pengukuran kinerja pegawai juga dilakukan oleh Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang didirikan tanggal 12 Februari 2004. Perumda Pasar Argha Nayotama Kabupaten Buleleng didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat pengguna pasar, melancarkan distribusi bahan pokok keperluan sehari hari dan sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Buleleng. Perumda Pasar Argha Nayotama Kabupaten Buleleng memiliki misi : 1). Memberikan pelayanan kepada masyarakat pengguna pasar; 2). Memancarkan distribusi bahan pokok keperluan sehari hari ; 3). Sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Buleleng. Agar terwujudnya misi yang dimiliki, harus didukung dengan kinerja pegawai yang baik sehingga seluruh pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Namun, fakta yang ada dilapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Perumda Pasar Argha Nayotama Kabupaten Buleleng masih tergolong rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 18 orang pegawai Perumda Pasar Argha Nayotama yang bertugas di pasar banyuasri dan pasar buleleng, mengungkapkan bahwa motivasi kerja antar pegawai masih kurang baik, sehingga

banyak pegawai yang tidak semangat dalam menjalankan pekerjaan, masih ada pegawai yang bermalas-malasan saat jam kerja, sehingga berdampak pada pekerjaan yang tidak efektif dan efisien. Pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dihari tersebut harus tertunda dan dikerjakan lagi keesokan harinya. Selain motivasi kerja, pegawai Perumda Pasar Argha Nayotama juga mengalami masalah dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Sehingga perlu adanya perbaikan terkait motivasi dan lingkungan kerja ini agar kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayotama dapat lebih baik lagi.

Selain dari hasil wawancara dengan 18 orang responden, data dalam penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penyebaran kuesioner awal kepada 10 orang pegawai pada Perumda Pasar Argha Nayotama Kabupaten Buleleng terkait dengan Kinerja Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Hasil Kuesioner Awal Kinerja Pegawai Perumda Pasar Argha
Nayotama Kabupaten Buleleng

No	Nama Pegawai	Kinerja Pegawai (Y)					Kategori
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TY	
1	Made Agus Yudiarsana, SH	3	2	3	2	10	Sedang
2	Drs.Putu Dana Harta	2	2	1	2	7	Rendah
3	I Putu Suardhana, SE	2	2	2	2	8	Rendah
4	I Made Sulistiawan SE	2	3	1	1	7	Rendah
5	Komang Supertika	3	3	3	3	12	Sedang
6	I Dewa Ketut Suartana	3	2	3	2	10	Sedang
7	Putu Puspita	3	2	2	2	9	Sedang
8	Komang Sarjana	2	2	2	1	7	Rendah
9	Made Wahyu Diana B	2	2	2	2	8	Rendah
10	Komang Sonni, SE	2	2	2	2	8	Rendah
Kategori		Rendah		Sedang		Tinggi	
Total		6		4		0	

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja nilai kinerja pegawai kantor pusat Perumda Pasar Argha Nayotama Kabupaten Buleleng masih cenderung rendah. Sehingga perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Perumda Pasar Argha Nayotama Kabupaten Buleleng. Rendahnya kinerja pegawai dapat terjadi karena rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan dan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Tabel 1.2 dibawah ini merupakan lanjutan hasil penyebaran kuesioner variabel motivasi.

Tabel 1.2
Data Hasil Kuesioner Awal Motivasi Perumda Pasar Argha Nayotama
Kabupaten Buleleng

No	Nama Pegawai	Motivasi Kerja (X1)						Kategori
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1	
1	Made Agus Yudiarsana, SH	3	2	2	3	3	13	Sedang
2	Drs.Putu Dana Harta	2	2	2	3	2	11	Sedang
3	I Putu Suardhana, SE	2	2	3	1	2	10	Rendah
4	I Made Sulistiawan SE	2	2	2	1	2	9	Rendah
5	Komang Supertika	2	2	2	1	1	8	Rendah
6	I Dewa Ketut Suartana	1	3	3	1	2	10	Rendah
7	Putu Puspita	2	2	3	1	2	10	Rendah
8	Komang Sarjana	3	4	2	5	2	16	Tinggi
9	Made Wahyu Diana	5	3	3	4	2	17	Tinggi
10	Komang Sonni, SE	2	2	2	2	2	10	Rendah
Kategori		Rendah		Sedang			Tinggi	
Total		6		2			2	

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja pada Perumda Pasar Argha Nayotama Kabupaten Buleleng masih tergolong rendah dan tidak merata. Ada pegawai yang merasa motivasi yang diberikan sudah cukup atau sedang bahkan ada yang memberikan nilai tinggi namun masih banyak pegawai yang merasa motivasi yang diberikan tergolong rendah. Sehingga perlu adanya

pemerataan pemberian motivasi kepada setiap pegawai agar timbul keinginan dan semangat dari pegawai untuk meningkatkan kinerja. Selain pemberian motivasi dari atasan dan rekan kerja, perlu juga diimbangi dengan lingkungan kerja yang supportif dan kondusif. Tabel 1.3 merupakan hasil penyebaran kuesioner terkait variabel lingkungan kerja.

Tabel 1.3
Data Hasil Kuesioner Awal Lingkungan Kerja Perumda Pasar Argha
Nayotama Kabupaten Buleleng

No	Nama Pegawai	Lingkungan Kerja (X2)					TX2	Kategori
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	Made Agus Yudiarsana, SH	3	4	2	3	2	14	Sedang
2	Drs.Putu Dana Harta	3	3	4	2	4	16	Tinggi
3	I Putu Suardhana, SE	3	3	2	3	4	15	Sedang
4	I Made Sulistiawan SE	3	3	3	4	2	15	Sedang
5	Komang Supertika	4	3	3	4	3	17	Tinggi
6	I Dewa Ketut Suartana	3	4	4	3	2	16	Tinggi
7	Putu Puspita	3	3	3	2	4	15	Sedang
8	Komang Sarjana	3	4	2	3	3	15	Sedang
9	Made Wahyu Diana B	5	3	3	4	2	17	Tinggi
10	Komang Sonni, SE	2	2	2	2	2	10	Rendah
Kategori		Rendah		Sedang			Tinggi	
Total		1		5			4	

Jika dilihat dari hasil penyebaran kuesioner terkait variabel lingkungan kerja, hasil menunjukkan lingkungan kerja pada Perumda Pasar Argha Nayotama Kabupaten Buleleng cukup baik walaupun nilainya belum merata. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan Perumda Pasar Argha Nayotama untuk bisa meningkatkan dan membentuk lingkungan kerja yang lebih baik kedepannya.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai

yang diharapkan dapat berprestasi demi mencapai tujuan kinerja yang lebih baik lagi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat didukung dengan menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan pemberian motivasi yang sesuai. Menurut Sunyoto (2012:43) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Griffin (2004:38) menyatakan kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh lingkungan kerja (*work environment*) dan motivasi (*motivation*). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja yang fasilitasnya lengkap, keadaan yang kondusif dan hubungan kerja yang baik, memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan baik serta dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai target. Menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Reksohadiprodjo (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Demi tercapainya tujuan organisasi pemerintah, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan semaksimal mungkin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi yang tinggi, maka pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan

pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dikerjakannya. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul karena sia-sia. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup, adanya kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di lapangan dan pentingnya motivasi serta lingkungan kerja demi mencapai kinerja yang baik maka perlu dilakukan penelitian untuk menguji “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- (1) Terjadi penurunan nilai kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng pada bulan November.

- (2) Masih rendahnya motivasi dari pihak pimpinan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
- (3) Lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai.
- (4) Rendahnya kesadaran pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan ketentuan kerja yang seharusnya dikerjakan.
- (5) Adanya kesenjangan dari penelitian sebelumnya terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, maka peneliti membatasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- (1) Variabel penelitian hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.
- (2) Penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dengan subyek penelitian yaitu pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

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

- (1) Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng?
- (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng?
- (3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

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

- (1) Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.
- (2) Motivasi terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.
- (3) Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

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 motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng sebagai tambahan informasi dan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

