

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam perusahaan maupun organisasi. Berkembangnya teknologi mengakibatkan meningkatnya pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi, karena hal ini pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun lainnya dapat memengaruhi tujuan organisasi yang akan diraih ke depannya. Sumber daya manusia dalam organisasi membutuhkan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas yang menunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Apabila kualitas maupun kuantitas yang tidak memadai maka perusahaan akan kesulitan menjalankan aktivitasnya dan mencapai tujuan yang sempurna. Kinerja merupakan salah satu masalah yang selalu dibicarakan. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas maupun kuantitas dalam pelaksanaan tugasnya (Mangkunegara, 2015). Ketidak mampuan pegawai dalam menyelesaikan tuntutan-tuntutan pekerjaan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Maka dari itu variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai perlu diperhatikan.

Salah satu hal yang penting bagi pegawai ialah motivasi kerja. Pegawai yang termotivasi kerja akan merasa bahagia, sehat dan semangat untuk bekerja. Pencapaian tujuan bisnis tidak dapat terjadi jika semangat kerja pegawai yang

rendah. Terdapat salah satu survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari pegawai termotivasi kerja untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari pegawai kehilangan motivasi kerja atau sangat kehilangan motivasi kerja (McCarthy, 2013). Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Apabila motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2003). Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2001) faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas yang memadai (Mangkunegara, 2006). Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan hasil kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena

itu, perusahaan hendaknya menjaga agar lingkungan kerja tetap kondusif dan baik agar pegawai merasa betah, senang dan bersemangat berada di ruang kerja. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong pekerja memberikan prestasi kerja atau meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan perusahaan. Hal yang wajar jika perusahaan melihat kinerja pegawainya, segala jenis perusahaan harus menciptakan kinerja pegawai yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2014). Memiliki kinerja pegawai yang tinggi dan berkualitas akan sangat mengembangkan perusahaan untuk bersaing di dalam persaingan bisnis global. Jadi kinerja pegawai atau sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan. Di dalam organisasi manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi tersebut. Menurut Dethan (2023) motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan cukup penting terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susilawati, 2022). Tanpa adanya peran manusia, meskipun beberapa faktor lain terpenuhi organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Jika lingkungan kerja nyaman dan aman serta motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan meningkat (Wakhid, 2014).

Sumber daya perusahaan tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh orang-orang yang berkinerja optimal. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan

mengharapkan kinerja pegawainya setiap saat, karena pegawai terbaik memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan. Selain itu, dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui pegawai perusahaan yang berkualifikasi tinggi. Dengan kata lain, kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerja pegawainya. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023) menyatakan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Sihotang (2020) menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Widiana (2023) lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan efisien, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja fisik dan non fisik yang kondusif. Selain itu, jika pegawai merasakan kondisi kerja yang baik, mereka mungkin akan lebih termotivasi untuk bekerja dan mampu bekerja lebih baik. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia atau yang biasa disingkat menjadi LPP RRI secara resmi didirikan pada 11 september 1945. RRI terdiri dari Dewan Pengawas berjumlah 5 orang dan Dewan Direksi. Sumber pendanaan RRI berasal dari iuran penyiar, APBN, sumbangan masyarakat, siaran iklan, dan usaha lain yang terkait. LPP RRI merupakan satu-satunya siaran radio yang menyandang nama negara dan ditujukan untuk kepentingan bangsa dan

negara. RRI sebagai lembaga yang independen, bersifat netral dan tidak komersial dengan fungsinya untuk memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol social. LPP RRI Singaraja memiliki beberapa divisi yang terkait yaitu Tata Usaha, Teknologi Media Baru, Layanan Pengembangan Usaha, Pemberitaan, Penyiaran, dan Kontrak Lokal. Pegawai yang bekerja di LPP RRI sebagian besar merupakan Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil dengan keseluruhan berjumlah 52 pegawai.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan bagi pegawai agar bekerja lebih semangat, giat dan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan diketahuinya hal ini maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Perusahaan dapat merealisasikan motivasi kerja ini dengan beragam cara, seperti yang dilakukan LPP RRI Singaraja ialah lingkungan kerja yang kondusif, kegiatan-kegiatan per-minggu, kerja sama tim saat lomba diadakan menjadi panitia lomba, keharmonisan hubungan antara pimpinan dan pegawai, dan lain-lain. Kurangnya motivasi kerja pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Kondisi lingkungan yang sesuai dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. memperhatikan ruangan kerja seperti menambahkan lukisan atau vas bunga dapat memberikan kenyamanan pegawai berada di ruang kerja. Selain itu menjaga keharmonisan seluruh pegawai juga perlu diperhatikan dalam kondisi lingkungan kerja karena akan sangat memengaruhi motivasi kerja pegawai dan juga kinerja pegawai dapat menurun jika memiliki masalah di lingkungan kerja. Pegawai yang tidak termotivasi kerja akan sering tidak masuk bekerja atau terlambat. Motivasi dan

lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan ketidakhadiran meningkat.

Data absensi pegawai LPP RRI Singaraja disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai LPP RRI Singaraja Tahun 2023

Bulan	Alasan Ketidakhadiran		
	Permisi	Sakit	Tidak Permisi
Januari	0	10	2
Februari	1	1	1
Maret	2	3	24
April	3	6	0
Mei	6	5	0
Juni	4	1	3
Juli	0	7	1
Agustus	7	2	0
September	4	3	2
Oktober	0	1	4
November	2	5	3
Desember	3	0	4

Sumber: LPP RRI Singaraja, 2023.

Absensi atau tingkat kehadiran merupakan salah satu dari indikator kinerja pegawai. Dari data yang didapatkan, motivasi kerja pegawai di LPP RRI Singaraja tidak stabil. Hal ini ditunjukkan dari tingkat lingkungan (absensi) pegawai dengan jumlah ketidakhadiran yang meningkat dan menurun tidak terkendali atau tidak konstan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai. Seperti yang telah disebutkan selain motivasi, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai. Komunikasi yang terbuka dan jujur antara atasan dan bawahan menciptakan atmosfer kepercayaan dan saling pengertian. Pegawai yang merasa didengar dan dihargai lebih mungkin untuk berbagi ide-ide

inovatif dan berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Lingkungan yang kondusif termasuk tata letak ruang kerja yang bagus disertai dengan beberapa fasilitas yang sesuai dan memberikan kenyamanan. Fasilitas yang nyaman seperti ruang kerja yang bersih, teratur, dan dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung seperti area rekreasi atau ruang istirahat, ruang kerja yang dihias dengan lukisan maupun vas bunga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Fasilitas dan peralatan yang didata di salah satu ruangan yaitu ruangan divisi tata usaha memiliki meja kerja kayu sebanyak 2 unit, meja komputer 7 unit, kursi besi 6 unit, kursi kayu 9 unit, lemari 2 unit, rak kayu 3 unit, rak kayu 3 unit, PC 7 unit, printer 4 unit, AC 2 unit tetapi hanya 1 yang berfungsi, Scanner 2 tetapi hanya 1 unit yang berfungsi. Berdasarkan data ini disimpulkan bahwa pegawai kekurangan fasilitas printer, scanner dan AC yang seharusnya dapat dibenahi agar meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja.

Lembaga Pelayanan Publik Radio Republik Indonesia menggunakan kriteria penilaian kinerja pegawai sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut menjelaskan penilaian prestasi kerja dimaksudkan untuk menjamin obyektifitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari dua unsur yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

SKP memuat tentang tugas jabatan dan target yang harus dicapai dengan kurun waktu yang telah ditentukan.

2. Perilaku Kerja

Aspek yang meliputi perilaku kerja meliputi aspek orientasi, lingkungan, komitmen, integritas, kerjasama dan kepemimpinan.

Dengan kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memengaruhi kinerja pegawai, kinerja pegawai di LPP RRI Singaraja tidak menunjukkan adanya peningkatan akan kinerjanya. Hal ini dapat dipengaruhi karena motivasi dan lingkungan kerja pegawainya tidak terlalu diperhatikan. Dari data yang didapat kinerja pegawai sudah mendapat nilai 90-76 dengan predikat baik, akan tetapi terdapat beberapa pegawai yang masih memiliki kinerja dibawah 76-61 dengan predikat kurang. Penilaian kinerja pada sistem e-kinerja dilakukan secara 3 bulan sekali lalu akan digabungkan di dalam penilaian satu tahun. Data kinerja pegawai per-tiga bulan disajikan pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Kinerja Pegawai

No.	Bulan	Prestasi kerja		
		SKP	Perilaku	Predikat
1	Januari, Februari, Maret	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	April, Mei, Juni	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	Juli, Agustus, September	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
4	Oktober, November, Desember	Tidak Sesuai Ekspektasi	Tidak Sesuai Ekspektasi	Kurang

Sumber: LPP RRI Singaraja,2023.

Berdasarkan data di atas terlihat penurunan prestasi kerja pegawai, SKP dan perilaku yang menurun menjadi tidak sesuai ekspektasi dengan predikat kurang. penilaian kinerja atas dua unsur di atas dilakukan dengan cara menggabungkan kedua bobot penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja dengan bobot SKP 60% dan perilaku kerja 40%. Dapat terlihat bahwa adanya penurunan kinerja pegawai dari bulan oktober hingga desember 2023. Kategori penilaian kinerja disajikan berdasarkan kategori dan nilai. Nilai 91 ke atas dikategorikan sangat baik, nilai 76-90 dikategorikan baik, nilai 61-75 dikategorikan cukup, nilai 51-60 dikategorikan kurang, dan 50 ke bawah dikategorikan buruk.

Data-data yang disajikan dimulai dari januari hingga september. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dengan demikian peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1) Motivasi kerja yang kurang menyebabkan kehadiran pegawai menurun begitu pula dengan kinerjanya.
- (2) Pegawai sering terlambat datang kerja.
- (3) Pegawai sering istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini hanya memfokuskan pada permasalahan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja
- (2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja
- (3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hal- hal sebagai berikut.

- (1) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja
- (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja

- (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis.

- (1) Manfaat Teoritis

Ditinjau dari aspek teoritis, adapun manfaat yang bisa peneliti ambil dalam penelitian ini yaitu supaya dapat menambah wawasan terutama tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Singaraja.

- (2) Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan kepada perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan motivasi seseorang untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya.

