

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Segala urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika dilaksanakan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. Kementerian Komunikasi dan Informatika merupakan salah satu dari sekian banyak kementerian yang berada dalam kabinet pemerintahan Republik Indonesia saat ini, yang menangani di bidang komunikasi dan informatika. Kementerian Komunikasi dan Informatika memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Selain itu Kementerian Komunikasi dan Informatika juga memiliki beberapa Direktorat dengan berbagai divisi yang akan menangani pelayanan publik seperti keterbukaan informasi, pengawasan media komunikasi, mengatur dan mengawasi pelayanan internet dan pengamanan dalam bidang informasi dari gangguan penggunaan ilegal. Kementerian ini berada di masing – masing kabupaten dalam bentuk dinas, begitu juga dengan kabupaten Jembrana Bali yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, *statistic*, dan persandian yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Komunikasi dan Informatika di Jembrana memiliki beberapa kendala dalam hal kinerja yang perlu diperbaiki. Menurut Sulistiyani (2013) kinerja seseorang merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja

seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Oleh karena itu kinerja pegawai sangatlah penting dalam sebuah instansi karena dapat membantu individu dan instansi itu sendiri untuk mencapai tujuannya, kinerja yang tinggi pastinya mencerminkan kualitas dan hasil kerja yang baik serta dapat mendorong peningkatan capaian yang berkelanjutan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi (Minggu dkk, 2019). Kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, *stress* kerja, dan kepuasan kerja (Rindorindo dkk, 2019). Sedangkan menurut Wahyudi dan Tupti (2019) kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, beban kerja, *stress* kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan motivasi. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja. Karena variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan pada penelitian Minggu dkk, 2019. Selain itu motivasi juga berpengaruh dominan pada penelitian Wahyudi dan Tupti (2019)

Menurut Nitisemito dalam (Nuryasin 2016) lingkungan kerja merujuk pada berbagai faktor yang ada di sekitar individu yang bekerja dan dapat memengaruhi kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja. Faktor-faktor tersebut meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak ikut andil secara langsung dalam penyelesaian tugas, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap para pegawai yang

melaksanakan proses penyelesaian tugas. Dimana lingkungan kerja yang kondusif memberi rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal serta akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini dapat bersifat positif atau negatif, dan dapat memengaruhi kinerja, kesejahteraan, dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi antara pegawai serta dapat meningkatkan efektivitas dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Banyak sekali hal yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja seperti pencahayaan yang memadai agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas, bahkan perpaduan warna di tempat kerja juga dapat berpengaruh. Semakin mata merasa nyaman akan perpaduan warnanya maka keinginan untuk bekerja akan semakin tinggi. Kebisingan ditempat kerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karena gangguan dari suara tersebut dapat menyebabkan pegawai hilang fokus. Selain itu ada juga fasilitas kerja yang menjadi salah satu. Oleh karena itu, penting bagi sebuah lembaga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan memotivasi pegawai agar mereka dapat memberikan yang terbaik dalam mengembangkan generasi mendatang.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartadi (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Adela Putri (2022) pada Personil Polri Di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Sabilalo dkk (2020) yang dilakukan di Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Begitu juga dengan penelitian oleh Warongan dkk (2022) yang dilakukan pada PT Jordan Bakery Tomohon yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja seorang pegawai juga harus memiliki motivasi yang mendorong kinerjanya untuk menjadi lebih baik. Banyak hal yang menjadi pendorong ataupun motivasi bagi seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Manullang dalam (Dantyo 2014) Motivasi kerja adalah daya perangsang atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Adela Putri dkk (2022) yang dilakukan pada Personil Polri Di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian lain oleh Sutisna (2021) menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Namun penelitian lainnya oleh Cahya dkk (2021) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian oleh Adha dkk (2019) yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Jember menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi paling dasar yaitu kebutuhan hidup, atas dasar inilah seseorang bekerja demi memenuhi segala kebutuhan yang ada setiap harinya. Selain itu ada juga hubungan sosial, banyak orang yang perlu berinteraksi dan menjalin hubungan sosial yang baik dengan orang lain sehingga mereka akan memberikan kinerja yang baik. Selain itu penghargaan yang diberikan oleh atasan ataupun rekan kerja merupakan suatu pendorong dalam memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Motivasi sangatlah penting sebagai pendorong untuk memaksimalkan kinerja,

karena jika tidak ada dorongan untuk melakukan sesuatu maka seseorang tidak akan menjalankan tugasnya dengan maksimal. Jika dorongan diberikan maka seseorang akan menyadari kewajiban yang harus mereka tunaikan dan merasa dihargai atas kerja keras yang dilakukan sehingga mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana, yang berlokasi di Kecamatan Jembrana Kabupaten Jembrana. Berikut merupakan data capaian hasil kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana tahun 2023 pada tabel A.1

Tabel 1. 1
Capaian Hasil Kinerja Pegawai

No	Periode Tahun 2023	Kategori pegawai	Jumlah	Hasil Kinerja Pegawai
1	Januari - Desember	ASN	25	90,30 %
		Non ASN	41	84,40 %

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki: 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh)
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh)

4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh)
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Berdasarkan tabel capaian hasil kinerja pegawai dapat dinyatakan bahwa pegawai ASN sudah memiliki kinerja yang baik, namun dapat dimaksimalkan menjadi sangat baik, sedangkan pegawai non ASN memiliki kinerja yang cukup sehingga perlu ditingkatkan. Hal ini diindikasikan dari beberapa hal yaitu seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, banyaknya tugas yang kadang tidak teratur, serta seringnya terjadi kesalahan karena kurangnya komunikasi antar pegawai. Kinerja yang baik merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktif, kemampuan, serta reputasi dari lembaga. Dengan kinerja yang baik akan lebih memudahkan lembaga dalam mencapai tujuan serta meningkatkannya dari tahun yang sebelumnya. Berikut merupakan lampiran data absensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1. 2
Tingkat Kehadiran Pegawai

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah tidak hadir (Orang)
1	Januari	66	11
2	Pebruari	66	18
3	Maret	66	26
4	April	66	21
5	Mei	66	13
6	Juni	66	18
7	Juli	66	18
8	Agustus	66	15
9	September	66	22
10	Oktober	66	19
11	November	66	19
12	Desember	66	21
	Rata-rata	66	18,42

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.2, tingkat kehadiran pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana selama tahun 2023, dari bulan Januari hingga Desember, menunjukkan angka yang cukup mengkhawatirkan. Dari total keseluruhan 66 pegawai yang tercatat secara resmi, diketahui bahwa rata-rata jumlah pegawai yang tidak hadir setiap bulannya mencapai 18,42 orang. Jika angka ini dibulatkan, maka setiap bulan terdapat sekitar 18 pegawai yang tidak hadir. Ketidakhadiran ini setara dengan persentase sebesar 27,27% dari jumlah total pegawai yang ada.

Persentase tersebut dapat dikatakan tergolong tinggi, terutama apabila dibandingkan dengan standar umum tingkat kehadiran pegawai yang idealnya berada di atas angka 90%. Secara umum, apabila tingkat ketidakhadiran pegawai dalam suatu instansi melebihi 25%, maka hal tersebut dapat dianggap sebagai indikator buruk dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai terhadap kewajiban kerja mereka. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan, mengganggu kelancaran operasional, serta menurunkan efektivitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Tingkat kehadiran pegawai sangat berkaitan erat dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh individu. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi biasanya menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya, termasuk dalam hal disiplin kehadiran. Motivasi kerja dapat timbul dari berbagai faktor, seperti keinginan untuk mencapai target pribadi maupun institusional, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan, serta adanya

dorongan intrinsik untuk berkontribusi secara positif terhadap kemajuan organisasi.

Pemberian penghargaan, baik secara materiil maupun non-materiil, kepada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dalam kehadiran juga dapat menjadi strategi efektif untuk membangun motivasi secara menyeluruh. Pengakuan terhadap prestasi dan dedikasi yang ditunjukkan pegawai akan memberikan dampak psikologis positif yang pada akhirnya memperkuat loyalitas serta integritas kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan tingkat kehadiran pegawai perlu dipandang sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya motivasi, kesejahteraan, dan pembinaan budaya kerja yang sehat dalam organisasi pemerintahan

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan Lembaga besar yang Tingkat kinerjanya harus terus dipertahankan atau ditingkatkan, untuk itulah diputuskan untuk mengambil judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika kabupaten Jembrana”

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana adalah sebagai berikut.

- 1) Kurang maksimalnya kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana
- 2) Terdapat banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai

- 3) Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana?
- (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Jembrana?
- (3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-hal sebagai berikut.

- (1) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana

- (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana
- (3) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, pemikiran, dan ilmu pengetahuan kepada pihak lain yang berkepentingan. Penelitian ini juga sebagai acuan dan pertimbangan bagi penelitian yang selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan hal yang dapat mempengaruhi kinerja

(2) Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi tolak ukur kedepannya mengenai seberapa penting pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai