

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Manusia merupakan suatu penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia mampu menjalankan dan memahami setiap hal yang seharusnya menjadi tugasnya.

Menurut Koopmans (2014) kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Perusahaan yang memiliki pegawai berprestasi maka besar kemungkinan memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga terdapat hubungan yang erat antara pegawai dan perusahaan karena kinerja perusahaan bergantung pada tingginya kinerja pegawai yang dihasilkan. Menurut Simanjutak (2010) kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara

(2010) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai dianggap sebagai aset penting dalam organisasi manapun untuk kinerja yang lebih baik. Ketika potensi penuh SDM dibuka, maka suatu organisasi dapat mencapai output, efisiensi, dan efektivitas tanpa batas. Menurut Simanjuntak (2010) meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai perusahaan melalui sisi internal maupun eksternal pada diri setiap pegawai, bahwa setiap individu dalam diri masing-masing memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri melalui kemampuan yang dimiliki mampu untuk berhasil dalam melakukan suatu pekerjaan.

Faktor pertama yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2013:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, suatu hal penting agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Adanya faktor kedua yang tidak kalah penting demi tercapainya tujuan organisasi yaitu faktor motivasi untuk meningkatkan tingkat kerajinan pada pegawai. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada saat kinerja karyawan menurun akan mengakibatkan tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2003:138). Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Komala dkk (2023) pada CV Britanindo Bandung menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Britanindo Bandung. Penelitian yang lain menurut Riyo Al Mufqi dkk (2023) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pimpinan Nasional Kota Depok Kantor Badan Narkotika. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hana Veronika dkk (2021) pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau menyatakan terdapat pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan antara Motivasi dan Kinerja Pegawai. Namun penelitian menurut Anton Nurcahyo (2011) menyatakan variable kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja,

motivasi, kondisi kerja, dan kerjasama secara parsial, simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Quadra mitra Perkasa Balik Papan. Jadi dapat diambil kesimpulannya yakni Pada hakikatnya banyak variable yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, kemampuan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, serta kondisi kerja. Penelitian ini hanya memfokuskan pada lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mampu memberikan dampak terhadap kinerja. Karena variable lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dominan pada penelitian Minggu dkk (2019).

Berdasarkan uraian diatas faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan sama-sama faktor penting sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali, sehingga wajib bagi pemimpin perusahaan memposisikan lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan motivasi yang kuat pada pegawai. Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali adalah unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang dipimpin oleh kepala dinas, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekda sehingga memiliki unsur pelaksana otonomi daerah dan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas, otonomi dan tugas perbantuan. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali memiliki jumlah pegawai secretariat berjumlah 64 dari pegawai PNS sebanyak 22 orang, PPPK sebanyak 4, dan Non-PNS sebanyak 38 orang yang sudah memperoleh tugasnya berdasarkan bidangnya masing – masing.

Berikut adalah lampiran data absensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali tahun 2023 pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Tidak Hadir
1	Januari	64	18
2	Februari	64	15
3	Maret	64	17
4	April	64	18
5	Mei	64	19
6	Juni	64	21
7	Juli	64	15
8	Agustus	64	10
9	September	64	19
10	Oktober	64	19
11	November	64	18
12	Desember	64	10
	Rata-rata	64	16,58

Ditinjau dari Tabel 1.1 Jika dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai pada tahun 2023 tergolong cukup tinggi dari sekian jumlah pegawai pada data absensi. Dimana jumlah ketidakhadiran pegawai di bulan Januari sampai bulan Desember, menunjukkan bahwa dari total 64 pegawai, jumlah yang tidak hadir setiap bulannya mencapai rata-rata 16,58 selama 12 bulan, jika dijumlahkan angka ini menunjukkan presentase 25,90% dari jumlah 64 pegawai. Secara umum angka tersebut sudah menunjukkan tingkat golongan kehadiran yang buruk sehingga mengakibatkan sulit tercapainya output, efesiansi pada suatu lembaga, menurunkan produktivitas dan kinerja suatu organisasi, mengganggu alur kerja hingga menurunkan performa suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang saya amati pada kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman yaitu kondisi pada

lingkungan kerja fisik yang kurang maksimal, seperti fasilitas-fasilitas kantor yang kurang memadai salah satunya tembok yang rapuh sehingga tidak nyaman dipandang, fasilitas penyejuk udara pada ruangan-ruangan tertentu bekerja kurang maksimal mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman, terdapat meja hingga kursi yang sudah tidak layak pakai, komputer dan printer yang kurang layak digunakan sehingga menghambat kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas yang didelegasikan atasan, kantor ini juga terletak di tempat strategis tepatnya dipinggir jalan raya yang dikelilingi keramaian setiap harinya terjadi kebisingan dari kendaraan yang berlalu lalang di jalan raya, hal ini juga mengganggu konsentrasi pegawai saat berada di dalam kawasan kantor. Jika diamati dari motivasi kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali dapat dikatakan sudah bagus, yang dimana setiap tahunnya para atasan memberikan perayaan-perayaan kecil pada seluruh pegawai, pemberian *reward* berupa uang dan sertifikat kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, bertanggung jawab dan yang mampu memberi kontribusi yang baik pada perusahaan di setiap akhir tahun, dari motivasi tersebut para pegawai akan merasa nyaman bekerja lebih giat untuk menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi dalam memperoleh apresiasi dan pengakuan atas capaian kinerja oleh atasannya.

Tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, namun jika lingkungan kerjanya buruk akan mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, karena kenyamanan dan motivasi merupakan hal yang sangat krusial bagi seorang pegawai dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerjanya di dalam suatu perusahaan, sehingga tingkat kinerja

pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali harus ditingkatkan lagi untuk mencapai *output* perusahaan. Oleh karena karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah yang didapatkan adalah sebagai berikut.

- 1) Kurang maksimalnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali.
- 2) Terdapat banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali, maka penelitian ini hanya memfokuskan permasalahan pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada variable bebas terhadap Kinerja Pegawai pada variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis ungkapkan, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali.
- 2) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali.
- 3) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini di terapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoretis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu manajemen serta dapat menjadi sumber refrensi kedepannya bagi para peneliti yang baru akan memulai penelitiannya terkait sumber daya manusia khususnya dalam hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja pegawai.

2) Manfaat praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dalam hal pengambilan kebijakan bagi manajemen pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja sehingga dapat tercapainya tujuan Perusahaan.

