

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu lembaga perusahaan atau instansi dalam menjalankan kegiatan mengatur dan mengelola agar tercapainya hasil yang maksimal dan sikap yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Pada suatu lembaga pemerintahan, manusia memiliki kedudukan yang sangat strategis karena manusia yang berwenang menjadi penentu dan penggerak jalannya suatu instansi dan juga mengetahui berbagai informasi yang bersumber dari lingkungan dengan menggunakan teknologi yang ada. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang sesuai dengan target kerja yang akan dicapai. Sumber daya manusia pun memiliki berbagai macam keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Sehingga kebutuhan inilah yang memotivasi para pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk selalu diperhatikan, karena sangat berpengaruh pada tercapainya kemajuan serta tujuan instansi (Sanjaya, 2018)

Menurut Wirawan (2009) dalam (Farizki dan Wahyuati 2017), sumber daya manusia menjadi sangat penting karena berperan dalam menggerakkan sumber daya lainnya untuk tercapainya tujuan instansi tersebut. Keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh tingkat kinerja pegawainya maka, suatu instansi harus mempunyai pegawai atau tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Siagian (2002) dalam (Susanty dan Baskoro 2018), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: lingkungan kerja, gaji, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Agar pegawai memiliki kinerja yang baik, salah satunya adalah memperhatikan faktor lingkungan kerja. Sebuah organisasi harus

menyediakan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman agar para pegawai dapat bekerja dengan semangat dan produktif. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dampak baik terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memberikan kesan yang baik pula sehingga para pegawai akan memiliki kinerja yang baik.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh Streck (2005) dalam (Rini et al., 2017) menjelaskan bahwa pegawai menginginkan lingkungan kerja yang nyaman agar bisa memanjakan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak sehat akan menurunkan produktivitas ataupun sikap para pegawai sehingga hal ini akan mempengaruhi keberhasilan atau tujuan organisasi itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat menyebabkan pegawai mengalami kondisi yang mudah stres, datang terlambat, tidak memiliki semangat dalam bekerja. Namun jika lingkungan kerja itu sehat dan nyaman maka para pegawai akan bersemangat, menjadi sangat produktif, berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat terselesaikan dengan cepat dan sesuai dengan target yang ingin dicapai (Ginanjari, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2013) dalam (Rahayu, 2019) lingkungan kerja memiliki dua dimensi yaitu dimensi fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung atau tidak langsung dengan kata lain, lingkungan kerja fisik berfokus pada benda-benda yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja di kantor. Dimensi fisik meliputi kebersihan, pewarnaan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, musik, kebisingan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja antar pegawai yang ada di dalam instansi tersebut. Jika lingkungan kerja non fisik terjalin tidak baik, tentu saja akan berpengaruh terhadap hubungan antar pegawai dengan atasan atau pegawai dengan pegawai lainnya. Dampaknya bisa seperti saling menjatuhkan satu sama lain sehingga pekerjaan yang dilakukan pun tidak dijalankan dengan optimal. Pada

dimensi non fisik meliputi suasana kerja, kesejahteraan pegawai, hubungan antar pegawai

Setiap perusahaan atau organisasi selalu mengharapkan meningkatnya produktivitas kerja dari setiap pegawainya. Agar hal tersebut tercapai, sebuah perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada pegawainya agar mencapai prestasi kerja dan meningkatnya produktivitas. Namun jika motivasi yang diberikannya kurang, maka kinerja pegawai pun akan kurang baik sebaliknya, jika motivasi yang diberikan sangat baik, maka para pegawai pun merasa sangat termotivasi sehingga akan meningkatkan produktivitas dan akan mencapai tujuan perusahaan (Rahayu, 2019). Menurut Wibowo (2014) dalam (Jafar, 2018) , motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur mengarahkan, menjaga, membangkitkan, menunjukkan intensitas, terus menerus dan adanya tujuan.

Selain dari instansi, kinerja pegawai ditentukan oleh diri sendiri, motivasi yang berasal dari mereka sendiri merupakan hal yang penting agar bisa bertahan bekerja di instansi tersebut, baik secara sosial, fisiologis, keselamatan dan penghargaan. Menurut Armstrong (2005) dalam (Theodora, 2017), meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar yaitu hakiki (*intrinsic*) dan buatan (*extrinsic*) sebuah perusahaan membutuhkan keduanya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2004) dalam motivasi intrinsik berasal dari dalam masing-masing individu. Motivasi ini akan menghasilkan sebuah tujuan organisasi maupun tujuan individu sehingga keduanya dapat terpenuhi. Sedangkan ekstrinsik menurut Permana (2009) dalam (Enny, 2020) mendefinisikan *extrinsic* merupakan dorongan kerja yang berasal dari luar diri pegawai berupa kondisi yang mengharuskan menjalankan pekerjaan dengan maksimal.

Motivasi menurut Mangkunegara (2009) dalam (Permanasari, 2018) adalah kondisi atau sebuah energi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Ishak dan

Hendri (2003) dalam (Huda, 2019) mengemukakan bahwa motivasi menjadi hal pokok yang menjadi dorongan setiap individu untuk bekerja. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (kekuatan atau usaha individu dalam bekerja). Sikap moral dan mental yang positif dapat memperkuat motivasi dalam bekerja secara maksimal. Tiga unsur dalam sebuah motivasi yaitu tujuan organisasi, upaya dan kebutuhan. Dalam melakukan sebuah pekerjaan, motivasi sangat berpengaruh bagi setiap pegawainya dalam melakukan sebuah kewajiban ataupun tuntutan pekerjaan. Menurut Robbins (2008) dalam (Ruhana, 2017) , motivasi merupakan proses intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai sebuah tujuan .

Menurut Kasmir (2000) dalam (Hashfi, 2019), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam sebuah organisasi atau instansi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Hasibuan berpendapat bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam usahanya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik kearah tercapainya tujuan instansi. Kinerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan.. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2005) dalam (Robbi, 2020) , pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kemampuan. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan tujuan instansi. Kualitas kinerja seseorang dipengaruhi oleh inisiatif, tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja. Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik, tentunya hal ini dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang ada di dalam diri masing-masing pegawai (Abdullah, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memfokuskan penelitian pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu yang beralamatkan di Jalan MT Haryono No. 09 Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu 0234-

272125. Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang kesehatan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Bapak Yudhi Imron Rosadi, SE., Mpd selaku kepala kepegawaian selalu dihadapkan pada permasalahan-permasalahan yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja seperti peralatan kerja yang belum berfungsi secara maksimal karena mesin kerja yang digunakan terkadang mengalami *error* sehingga hal ini menghambat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, kinerja juga dihadapkan pada permasalahan pada motivasi kerja seperti kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan pada beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan *dateline* yang ditentukan. Masalah-masalah tersebut harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu”**.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka permasalahan-permasalahan tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Penataan lembar kerja atau arsip yang masih tertata kurang baik sehingga dapat menghambat pekerjaan.
- b. Kurangnya sikap koordinatif antar pegawai yang masih terkendala karena *miss* komunikasi.
- c. Peralatan atau mesin kerja yang terkadang mengalami *error* dapat menghambat pekerjaan.

- d. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

2. Batasan Masalah

Agar tidak melebarnya pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah kedalam cakupan yaitu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data dari bagian kepegawaian di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang dapat dikemukakan penulis yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan yang dapat dikemukakan oleh penulis yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu.

- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

- a. Bagi penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menambah pemahaman dan wawasan mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan bagi instansi agar bisa menjadi bahan rekomendasi dan juga evaluasi terkait kinerja pegawainya dan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam menerapkan atau menentukan kebijakan yang sesuai dengan keadaan yang sedang terjadi.

- c. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang serupa dan dapat dijadikan perbandingan bagi penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan ide pemikiran serta pemahaman terkait penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memberikan kemudahan berupa gambaran umum atau sebuah pemahaman kepada para pembaca tentang sebuah penelitian yang telah diuraikan diatas. Adapun sistematika dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, dalam bab ini akan dijelaskan secara garis besar yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, dalam bab ini berisi uraian teori-teori yang digunakan dalam membahas masalah yang meliputi teori lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN, dalam bab ini membahas mengenai rencana dan prosedur penelitian yang akan dilakukan oleh penulis bertujuan untuk menjawab hipotesis penelitian, diantaranya tempat dan waktu penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, dalam bab ini akan berisi mengenai hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang digunakan akan dideskripsikan dan dianalisis.

BAB V PENUTUP, bab ini adalah bab terakhir dalam penelitian ini. Dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi tentang jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah. Sedangkan saran merupakan isi mengenai rekomendasi dari penrliti berdasarkan kesimpulan yang diperoleh.

