

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini perkembangan di dunia ini makin pesat termasuk perubahan yang membawa dampak positif maupun membawa dampak negatif di Indonesia, hal tersebut menuntut instansi pemerintah yang merupakan penghubung antara negara dengan rakyatnya dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan ide baru pada era modern agar roda pemerintah dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi perkembangan perubahan dunia. Hal tersebut perlu dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal jauh dengan negara-negara lainnya di dunia. Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah diciptakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dan tercapai atau tidaknya tujuan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya faktor yang sangat mempengaruhi adalah faktor Sumber Daya Manusia atau dalam hal ini bisa disebut pegawai. Manusia sebagai sumber tenaga kerja dan merupakan faktor yang mempunyai peran penting dalam kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen penggerak dalam penentuan kesuksesan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan nilai tambah sebagai indikator

keberhasilan suatu organisasi. Seiring berkembangnya waktu, suatu organisasi mengharapkan adanya peningkatan kompetensi pegawainya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sebagaimana Handoko (2008), sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam kantor meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau kantor.

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan

baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik. Menurut Hasibuan yang dikutip dalam Nawawi (2006: 64), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari: Minat dalam bekerja, Penerimaan delegasi tugas, dan Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Pegawai diharapkan memiliki motivasi atau kemauan untuk bekerja lebih giat agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki pegawai tidak memiliki arti bagi organisasi tersebut jika pegawai tersebut tidak memiliki motivasi untuk bekerja secara optimal. Motivasi merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Pegawai dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Motivasi digambarkan dalam motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang berkaitan dengan pola perilaku serta kebutuhan (Manolopoulos, 2008). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong yang dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut, Gitosudarmo dalam Sutrisno (2014). Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai

dengan standart kinerja yang ditetapkan. Menurut McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:173) motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000). Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga

dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh pegawai yang ada dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bekerja pada kondisi yang menyenangkan atau bersemangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya. Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja seorang pegawai. Salah satu aspek untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga pegawai tersebut mampu menghasilkan pekerjaan yang positif adalah lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi. Jika dalam suatu organisasi tersebut terdapat fasilitas kerja yang lengkap, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dalam artian bahwa orang yang senang dengan lingkungan kerjanya akan bersemangat untuk bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Dari penjelasan di atas berikut fenomena penelitian yang ada pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Menurut PP No. 30 tahun 2019, 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) – angka 120 (seratus dua puluh) dan 2) menciptakan ide baru dan cara baru dalam meningkatkan 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 (limah puluh) – angka 70 (tujuh puluh).
5. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka kurang dari 50 (limah puluh).

Cara penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Dinas PPKB,PPPA Kabupaten Jombang yaitu dengan penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau bisa disebut dengan sasaran kerja pegawai (SKP). Dalam sebuah penilaian kinerja agar mengetahui kuantitas kerja pegawai, semua pegawai diminta untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan dalam jangka waktu satu tahun yang nantinya sebuah output kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh instansi. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data penilaian kinerja pegawai Dinas PPKB dan PPPA Kabupaten Jombang Periode Tahun 2019-2020.

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2019	32	88,60	Baik
2020	32	86,38	Baik

Sumber : Data Dinas PPKB,PPPA Kabupaten Jombang

Berdasarkan data diatas, kinerja pegawai Dinas PPKB dan PPPA belum dikatakan optima karena belum dapat mencapai sasaran atau tujuan pekerjaan yang telah ditentukan oleh Dinas PPKB dan PPPA. Dapat dilihat bahwa terdapat penurunan pada penilaian kinerja pegawai pada tahun 2019 mencapai 88,60 sedangkan pada tahun 2020 mencapai 86,38. Hasil tersebut menunjukkan rata-rata penilaian kinerja menurun dari pencapaian sebelumnya, dimana seharusnya pegawai mampu mencapai nilai yang lebih baik dari sebelumnya. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi permasalahan pada kualitas yang menyangkut tentang mutu pegawai dalam melaksanakan tugas. Jika kualitas kerja baik maka akan menjadikan kuantitas dari pencapaian sebelumnya menjadi tinggi. Pada Dinas PPKB,PPPA Kabupaten Jombang, sebuah pencapaian kerja pegawai (SKP) menjadi tolak ukur pegawai dalam pencapaian sasaran hasil pekerjaannya. Bila dilihat dari kuantitas kerjanya, seorang pegawai diharapkan agar mampu

mencapai sasaran hasil pekerjaan yang sudah direncanakan sebelumnya. Dari hasil pada tahun 2020 menurut penilaian pegawai hanya mampu mencapai sasaran 86,38 dari nilai sasaran pekerjaan yang ditentukan 100. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil kuantitas kerja pegawai belum bisa mencapai sasaran pekerjaan yang sudah direncanakan sebelumnya selain itu pada tahun 2020 juga mengalami penurunan kinerja. Begitu juga pada terdapat permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja pegawai yang kurang baik. Dimana terdapat beberapa pegawai kantor Dinas PPKB dan PPPA yang masih belum disiplin dalam melaksanakan tugasnya baik dari segi jam masuk kerja sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat dan kehadiran pegawai itu sendiri akan menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Sedangkan kondisi motivasi kerja pegawai Dinas PPKB dan PPPA Kabupaten Jombang begitu rendah karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, kurangnya fasilitas tempat yang memadai sehingga membuat target dari pekerjaan pegawai menurun. Hubungan kerja yang terjalin antar pegawai hanya saat berada di kantor saja sehingga kerjasama antar pegawai sangat kurang terjalin dengan baik.

Berdasarkan Observasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, lokasi kantor Dinas yang berdekatan dengan jalan raya menimbulkan kebisingan. Selain itu lingkungan kerja yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang lain, tempat parkir yang terbatas . lingkungan

Kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas PPKB,PPPA dalam bekerja.

Dari hasil observasi yang ditemukan sejumlah permasalahan mengenai kinerja pegawai di Dinas PPKB dan PPPA menurun di duga berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat keterlambatan dan alpha pegawai yang cukup tinggi di Dinas PPKB dan PPPA tahun 2020.

Berdasarkan dari pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat guna membangun semangat Pegawai agar dapat tercapainya target organisasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu tentang sumber daya manusia terutama tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau menambah informasi bagi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.