

BAB I

PENDAHULUAN

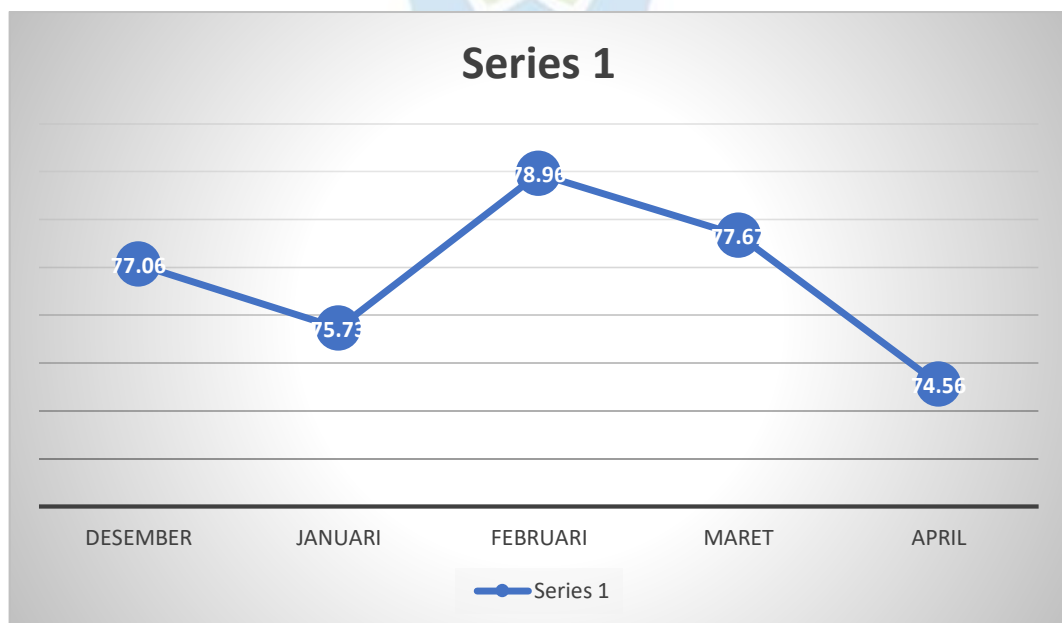
A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dihindarkan dari faktor karyawan yang diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi agar dapat bekerja dengan maksimal. Melihat pentingnya peran karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga merupakan faktor penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendukung kegiatan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya lingkungan

kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan kinerja karyawanpun akan meningkat.

Salah satu faktor yang dapat menjadi tembusan bagi sebuah lingkungan kerja dan motivasi yang unik serta menjadi bahan penelitian kali ini adalah kinerja, dalam penelitian kali ini, objek penelitian yang akan diambil oleh peneliti yakni Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat, yang berlokasi di Jalan Windu Nomor 26 Bandung 40263. Dalam pekungannya, serta untuk dapat melihat refleksi dari kejadian sesungguhnya di lapangan, penulis menyertakan data kinerja sebagai data pendahuluan yang menjadi landasan pada bab ini, data dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2020

Gambar 1. 1 Data Kinerja DPMPTSP

Berdasarkan perbandingan data diatas, dapat dilihat terjadi penurunan kinerja dari bulan desember ke januari sebesar 1,33 dan kenaikan dari bulan januari ke february sebesar 3,23 serta terjadi penurunan nilai kinerja yang terjadi secara terus menerus dalam tiga bulan dari bulan february ke bulan maret sampai bulan april sebesar 4,4 , hal ini bisa dilandasi banyak faktor serta alasan yang beragam. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja, selain itu faktor lain juga dapat mempengaruhi kinerja, seperti yang terjadi di bulan april, terjadi penurunan yang signifikan, selain karena faktor lingkungan kerja ada kemungkinan adanya pandemi virus corona juga mempengaruhi kinerja pegawai di bulan april mengingat pada bulan april sudah diberlakukan PSBB di wilayah Bandung. Salah satu hal yang dapat terkait karena fenomena ini, serta yang menarik untuk diteliti yakni Lingkungan Kerja, motivasi serta kinerja yang menjadi permasalahan pada penelitian kali ini karena sesuai dengan yang saya pelajari pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

Secara logis jika lingkungan kerja yang baik maka dapat mendukung produktifitas yang mana hal tersebut merupakan suatu *output* dari kinerja . selain itu, berdasarkan penuturan narasumber, meskipun lingkungan kerja yang baik hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja dapat menurun atau bermasalah. Namun, hal tersebut tetap harus dibuktikan dengan adanya praktik penelitian yang ilmiah, disisi lain faktor yang dapat menunjang tingkat kinerja pegawai serta merupakan suatu fenomena yang kerap ditemui yakni motivasi pegawai.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Data Absensi Pegawai

NO	Bulan	H	TH	DL	Persentase
1	Desember	82,0%	5,0%	13%	100%
2	Januari	78,0%	13,0%	9,0%	100%
3	Februari	80,0%	12,0%	8,0%	100%
4	Maret	77,0%	9,0%	14,0%	100%
5	April	75,0%	15,0%	10,0%	100%

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2020

Melalui gambaran data diatas, terjadi penurunan tingkat kehadiran kehadiran dari bulan desember ke bulan januari dan dari bulan februari samapai bulan april yang mana mempengaruhi tingkat kinerja, maka dari itu, penulis bermaksud untuk menjawab rasa penasaran, apakah penurunan ini disebabkan oleh faktor Lingkungan Kerja dan Motivasi, karena salah satu faktor yang mempengaruhi abesensi adalah lingkjungan kerja dan motivasi kerja yang juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Maka dari itu, atas latar belakang serta gambara data diatas, penulis merumuskan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas telah dijelaskan bahwa untuk menilai kinerja deipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh sebab itu, perlu penelitian yang

mengkaji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada salah satu instansi publik yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat

1. Lingkungan kerja yang belum terpenuhi
2. Kurangnya motivasi kerja
3. Tingkat kedisiplinan masih rendah
4. Kinerja masih belum optimal

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah terdapatat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nitisemito (2004), lingkungan kerja merupakan keadaan yang terdapat didalam struktur dan dalam proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa puas terhadap para karyawan yang bersifat menjuang ke

arah tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Wursanto (2005) lingkungan kerja yang termasuk dalam segi fisik adalah segala termasuk dalam segi fisik lingkungan kerja. Keadaan tempat kerja menarik dan terjamin keamanan pada saat melakukan pekerjaan, fasilitas yang lengkap dan tempat kerja yang strategis dan mudah dijangkau oleh karyawan membuat karyawan merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut wursanto (2005) lingkungan kerja non fisik adalah semua sesuatu yang termasuk dalam segi psikis dari lingkungan kerja. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan psikis, yaitu disekitar tempat bekerja yang mempunyai sifat non fisik. Lingkungan kerja nonfisik tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan. Adanya perasaan aman yang dirasakan oleh karyawan, adanya sikap loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dan adanya perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan, maka akan membawa dampak positif kepada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja. Kondisi kerja yang baik menggambarkan lingkungan kerja yang baik, begitu pula sebaliknya, kondisi kerja yang tidak baik menggambarkan lingkungan kerja yang tidak baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2010) motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat menggerakkan dari dalam suatu individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Supradi dan Anwar S (2004) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan

individu yang dapat mendorong keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang terdapat pada diri seseorang akan mewujudkan suatu sikap yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Hariandja (2009) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk yang keras dan lemah. Wibowo (2010) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu dorongan terhadap serangkaian proses terhadap perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat berpengaruh bagi kesuksesan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga berperan sebagai pendorong atau penggerak yang dilakukan oleh pemimpin organisasi kepada karyawannya berupa dukungan yang akan membangkitkan semangat dan mengarahkan karyawannya dengan tujuan agar karyawannya bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

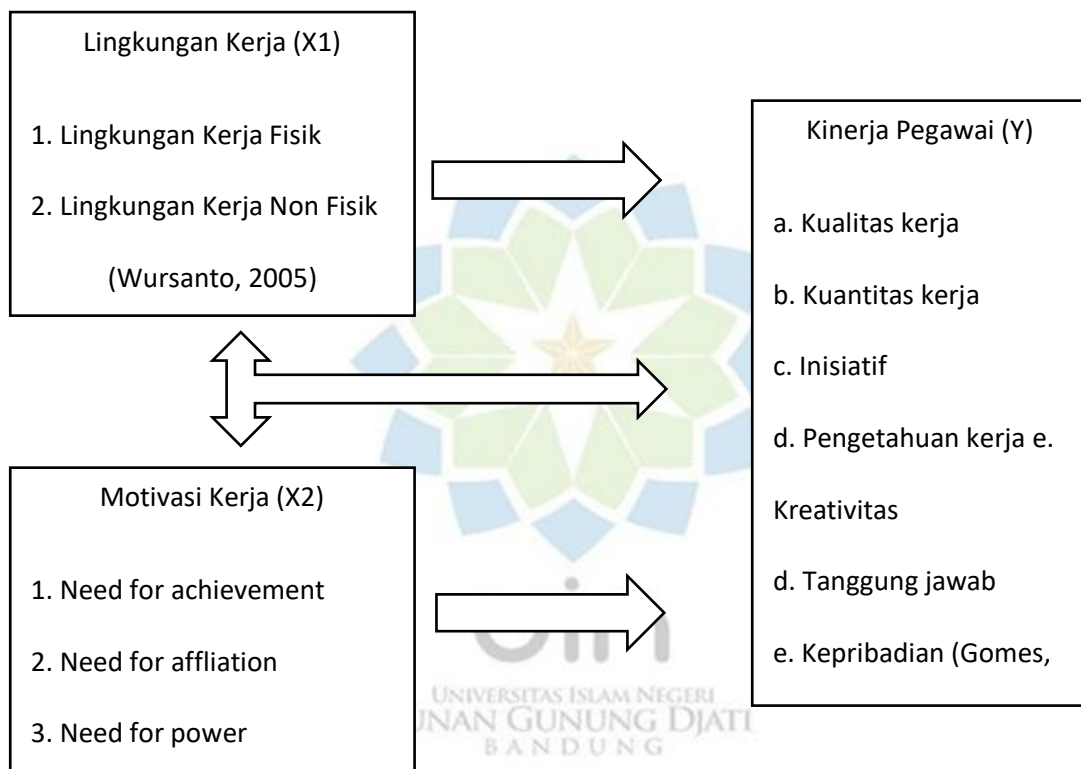
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Karyawan yang diinginkan yaitu karyawan yang mempunyai kualitas baik untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Motivasi kerja yang dilakukan oleh pemimpi organisasi diharapkan akan menambah semangat

karyawan dan dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih keras sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian yang telah yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan uraian pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh Peneliti 2020

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan
1	Fitri Utari Rosdiana (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Marga Kabupaten Bandung	Menunjukkan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	X1, X2 dan Y
2	Tri Budi Setyani (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali	Menunjukkan Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	X1, X2 dan Y

3	Bagus Nugroho (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo	X1, X2 dan Y
4	Agus Wijaya (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Umum daerah Lamadukeling Kabupaten Wajo	Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum daerah Lamadukeling Kabupaten Wajo	X1, X2 dan Y
5	Nita Nilamasari (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Padma Hotel Bandung	Menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	X1 dan Y

6	Delina Nugraha (2018)	Pengaruh Lingkungan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri)	Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	X1, X2 dan Y
7	Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman	X1, X2 an Y
8	Hanik Daniswari (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai	Menunjukkan Lingkungan kerja Dan Kemampuan kerja Berepengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai	X1, X2 an Y

		Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung) Dan Perdagangan Kabupaten Bandung		
9	Lesti Nur Wulan (2018)	Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat)	Menunjukkan bahwa Lingkungan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.	X1, X2 an Y

10	T Nur Haidah (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam	X1, X2 an Y
----	------------------------	---	--	--------------------

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaan penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang digunakan oleh keduanya adalah variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian dan teknik pengumpulan data yang sama dengan penelitian ini.

Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian dan variabel lain yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak digunakan dalam penelitian ini. Walaupun dengan nilai signifikansi yang berbeda-beda namun seluruh penelitian terdahulu

menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang belum relevan dan sedang diuji kebenarannya, dimana rumusan masalah disusun dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban masih berdasarkan teori yang relevan, belum didasari oleh fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Hipotesis juga disebut sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum bisa disebut jawaban empiris (Sugiyono, 2008).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I

H_1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hipotesis II

H_2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis III

H_3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)