

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kualitas suatu instansi pemerintahan sangat terikat bergantung kepada besarnya kualitas yang dimiliki orang yang bekerja/berada pada suatu instansi terkait terutama pada era globalisasi seperti saat ini. Salah satu aset paling penting dalam suatu instansi pemerintahan adalah kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh dalam kinerja instansi terkait. Kesuksesan instansi pemerintahan dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kegiatan penggunaan sumber daya manusia termasuk didalamnya adalah pegawai yang bekerja disana yang memiliki peran membuat rencana, membuat skema proses dan tujuan yang akan dicapai. Peran seluruh pegawai haruslah menjadi perhatian nomor satu yang kemudian dipertahankan atau ditingkatkan performanya agar mampu mencapai tujuan dari suatu instansi tersebut seefisien mungkin.

Orang-orang yang memiliki tujuan, visi, dan memberikan bakat, tenaga, pikiran yang bertujuan untuk mencapai tujuan instansi tersebut disebut dengan pegawai instansi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, suatu instansi haruslah bertindak melakukan peningkatan kinerja pegawai. Yang dimaksud dengan kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka pencapaian visi instansi dan dilkaukan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai instansi (Mangkunegara, 2010:12). Perilaku seseorang yang sesuai dengan

prosedur kerja, peraturan dan sesuai dengan disiplin yang berlaku yang melakukan perbuatan yang mengikuti peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu instansi disebut dengan disiplin pegawai (Sutrisno, 2013:89).

Sumber daya yang sangat diperlukan bagi sebuah instansi pemerintahan adalah sumber daya manusia (SDM) memiliki kebutuhan, yang bila dapat terpenuhi dapat memberikan tingkat kemampuan penyelesaian tugas pegawai. Hambatan yang ditemukan dalam proses pengolahan SDM yaitu cara membuat pegawai mempunyai kelebihan dalam kecepatan dalam penyelesaian tanggung jawab maupun ketelitian yang dilakukannya, serta tingkat performa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Beberapa kebijakan dan putusan personalia dapat memiliki pengaruh pada pegawai dalam suatu lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai maupun mengurangi kinerja yang dapat berupa lingkungan ril maupun lingkungan non ril yang dapat memberikan dampak pada tingkat kemampuan penyelesaian tugas pegawai.

Kemudian kinerja pegawai dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan non fisik. Menurut (Nitisemito (2015) seluruh faktor yang mampu memengaruhi diri suatu pegawai dan sekitarnya dalam kemampuannya untuk menjalankan peran dan tugasnya disebut dengan lingkungan kerja. Sehubungan dengan pentingnya peran pegawai, sudah seyogyanya satu instansi pemerintahan memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan yang bekerja disana yang memiliki tujuan untuk mendukung dan tidak menghambat kemampuan pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Jika lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut tidak kondusif,

maka dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan tersebut dan dapat menghambat proses pengerjaan tanggung jawab karyawan tersebut yang berdampak pada ketelitian dan kecepatan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang ada dalam instansi pemerintah dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja ril dan lingkungan kerja non ril. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja ril adalah segala sesuatu yang berwujud yang bertempat disekitar karyawan yang dapat memberikan efek baik langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan lingkungan kerja yang bersifat tidak kondusif bagi suatu karyawan dapat melemahkan atau mengurangi kinerja. Berdasarkan asumsi penulis yang dirangkum dari beberapa sumber faktor-faktor lingkungan kerja fisik ini mencakup penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara bising, ruang gerak. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Sebagai contoh penerangan ruangan kantor yang kurang mengakibatkan ketelitian kerja pegawai menurun dan cepat lelah. Penerangan berlebihan akan membuat silau mata. Maka dalam penerangan ruangan sebaiknya disesuaikan dengan sesuai kebutuhan saja agar tidak berdampak buruk pada mata.

Kemudian lain yang akan mempengaruhi dalam kinerja pegawai selain lingkungan kerja adalah motivasi kerja. Seorang pegawai memerlukan motivasi bekerja untuk memperlancar pekerjaannya. Salah satu faktor penting yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah motivasi kerja instansi pemerintahan. Motivasi kerja yang baik dan tinggi yang jika dimiliki oleh karyawan akan memiliki dampak positif bagi karyawan berupa rasa percaya pada

instansi. Dengan adanya motivasi, suatu pegawai akan memiliki dorongan spesial dalam pencapaian tugasnya dalam instansi yang memberikan efektivitas yang baik. Motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan pegawai tidak bersemangat, mudah menyerah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai yaitu meningkatnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Motivasi yang menurun akan menyebabkan penurunan kinerja suatu karyawan . Dalam melakukan pekerjaan, setiap manusia membutuhkan pendorong yang akan memberikan efek bersemangat pada karyawan dan memiliki tingkat kecepatan dan ketelitian yang tinggi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Motivasi juga termasuk dalam perilaku suatu instansi yang berkaitan dengan dorongan yang meningkatkan semangat suatu karyawan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pegawai ketika mencapai motivasi maksimal akan melakukan tugas dan amanah yang diberikan padanya sebaik-baiknya, namun apabila seorang karyawan menganggap pekerjaan hanya sebatas rutinitas maka motivasi akan cenderung menurun. Dikarenakan faktor yaitu pentingnya SDM dalam suatu instansi maka seorang pegawai memerlukan perhatian yang lebih sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi erat kaitannya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang berasal dari dalam diri pribadi pegawai itu sendiri. Pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi agar mencapai target kinerja yang ditetapkan. Motivasi seorang pegawai sangat bervariasi dan dapat berdampak pada kinerja pegawai, dikarenakan setiap orang memiliki motivasi yang berbeda. Salah satu upaya

peningkatan motivasi kerja adalah proses pemenuhan kebutuhan pegawai yang diharapkan dapat mendorong motivasi kerja pegawai dan peningkatan kinerjanya.

Secara garis besar manusia akan lebih bersemangat dan bekerja lebih baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan jika aspek pekerjaannya sesuai dengan harapan yang dimilikinya. Ada beberapa teknik yang dapat dilakukan oleh instansi yang memberikan dan memelihara kepuasan kerja pegawai, salah satunya adalah pemberian motivasi yang ditujukan pada pegawai agar memberikan dan melaksanakan tugas secara maksimal dan memberikan hasil yang memuaskan. Dalam suatu instansi pemerintahan, masih ditemukan kurangnya penggunaan motivasi yang menyebabkan motivasi kerja yang menurun bagi pegawai, atasan seharusnya mampu memperhatikan dan menyikapi semangat yang dimiliki oleh bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan fisik menunjang serta motivasi kerja yang besar diharapkan bisa tingkatkan kinerja pegawai. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur bersumber pada standar ataupun kriteria yang sudah diresmikan lembaga pemerintah. Pengelolaan buat menggapai kinerja pegawai yang sangat besar paling utama untuk tingkatkan kinerja lembaga pemerintah secara totalitas. Buat menghasilkan kinerja yang besar, diperlukan terdapatnya kenaikan kerja yang maksimal serta sanggup mendayagunakan kemampuan sumber energi manusia yang dipunyai oleh pegawai guna menghasilkan tujuan lembaga pemerintah, sehingga hendak membagikan donasi positif untuk pertumbuhan lembaga pemerintah. Tidak hanya itu, lembaga pemerintah butuh mencermati bermacam

aspek yang bisa pengaruhi kinerja pegawai, dalam perihal ini dibutuhkan terdapatnya kedudukan lembaga pemerintah dalam tingkatkan motivasi serta menghasilkan area kerja yang kondusif guna mendesak terciptanya perilaku serta aksi yang handal dalam menuntaskan pekerjaan cocok dengan bidang serta tanggung jawab tiap- tiap. Aspek kinerja pegawai ialah keahlian kerja pegawai, kepuasan kerja, disiplin kerja. Terdapatnya aspek tersebut tersebut diharapkan membagikan evaluasi kinerja pegawai cocok keahlian yang dipunyai (Simarmata, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupateen Sukabumi

Berdasarkan pengamatan penulis di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sukabumi, penulis mendapatkan beberapa informasi dari pegawai terlihat dari masalah di lapangan. Adapun fenomena yang terdapat pada objek penelitian ini sebagai berikut :

1. Pendayagunaan fasilitas kantor yang belum maksimal, sarana kantor yang digunakan dalam proses pekerjaan bersifat kotor dan tidak rapi. Terlihat dari masih adanya pegawai yang saat bekerja dengan tumpukan dokumen yang berserakan di atas meja, sehingga dapat mengganggu kinerja pegawai secara efisien dan dapat mengganggu pandangan mata orang yang melihat.
2. Tenaga teknis yang bertujuan dalam perawatan fasilitas kantor belum ada. Hal ini terlihat ketika ada sarana yang mengalami kerusakan yang seharusnya ditangani oleh tenaga teknis khusus tetapi hanya pegawai saja yang melakukan.

3. Tidak termanfaatkannya fasilitas yang diberikan oleh pegawai secara optimal sehingga mengalami kerusakan dan mengalami penurunan fungsi.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang berkaitan dengan judul ini berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi yaitu :

1. Kualitas sumber daya manusia rendah menyebabkan kinerja pegawai rendah.
2. Pengelolaan sumber daya manusia kurang efektif dan kurang mendukung, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi.
3. Lingkungan kerja fisik yang masih kurang kondusif akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya mengakibatkan kinerja pegawai menurun.
4. Pemberian motivasi kurang didayagunakan secara optimal oleh instansi pemerintah mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal.
5. Pemberian motivasi tidak disesuaikan dengan situasi dan kondisi instansi pemerintah dan pegawai yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.
6. Kinerja pegawai kurang maksimal menyebabkan terbengkalainya tugastugas yang harus diselesaikan secepatnya.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat oleh penulis berdasarkan latar belakang masalah dalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sukabumi.

E. Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah menjawab pertanyaan dan permasalahan yang ada dilapangan. Diharapkan juga diperoleh

manfaat teoritis yang bertujuan untuk pengembangan pengetahuan lebih dalam dan manfaat praktis yang dapat diterapkan pada masalah yang faktual. Adapun manfaat dari penulisan ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penulisan ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam hal lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
- b. Penulisan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi
 - 1) Instansi pemerintah dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik yang kondusif dan nyaman.
 - 2) Instansi pemerintah memberikan motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pegawai
 - 3) Instansi pemerintah memberikan dorongan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai
- b. Bagi Penulis
 - 1) Menambah dan memperluas pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia dan mengaplikasikan fakta dengan teori.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG