

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kesuksesan karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin besar kemungkinan kesuksesan karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seorang karyawan, maka akan menurunkan tingkat kesuksesannya.

Menurut Nuraini (2018:43) Lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, pengaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Kaswan (2012:187) kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Menurut Rivai (2014:309) kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Tabel 1.1
Sasaran kinerja pegawai

Hasil kerja					
No	Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi	Rencana hasil kerja	Aspek	Indikator kinerja individu	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Utama					
1	PMKS yang mendapatkan perlindungan dan jaminan sosial.	Menyusun rencana dan program kegiatan seksi perlindungan sosial korban bencana.	Kuantitas	Dokumen kearsipan	2 dokumen
			Kualitas	Tercapai presentase sesuai yang diharapkan	100%
			waktu	Ketetapan waktu pelaksanaan	12 bulan
2	Melakukan penerimaan, pengeluaran dan pembukuan	Melakukan transaksi penerimaan	Kuantitas	Dokumen sarana prasarana	2 Laporan

	terkait transaksi keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar pelaksanaan tugas/kegiatan dapat berjalan dengan baik dan lancar serta akuntabel.	keuangan sesuai prosedur yang berlaku.	Kualitas	Tercapai presentasi sesuai yang diharapkan	100%
			waktu	Ketetapan waktu pelaksanaan	12 bulan
Hasil kerja					
No	Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi	Rencana hasil kerja	Aspek	Indikator kinerja individu	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten belu atambua	Melakukan pengelolaan urusan tata usaha, surat menyurat dan kearsipan membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam pelaksanaan kegiatan.	Kuantitas	Dokumen persuratan	1 dokumen
			Kualitas	Tercapainya persentase sesuai yang diharapkan	100%
			Waktu	Ketetapan waktu pelaksanaan	12 Bulan
Tambahan					
Perilaku Kerja					
1	Berorientasi pelayanan				
	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti 			Ekspektasi khusus pimpinan	
2	Akuntabel				
	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan 			Ekspektasi khusus pimpinan	
3	Kompeten				

	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik 	Ekspektasi khusus pimpinan
4	Harmonis	
	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif 	Ekspektasi khusus pimpinan
5	Loyal	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD RI 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Mencaga nama baik sesam ASN, pimpinan, instansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan Negara 	Ekspektasi khusus pimpinan
6	Adaptif	
	<ul style="list-style-type: none"> - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreatifitas - Bertindak proaktif 	Ekspektasi khusus pimpinan
7	Kolaboratif	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tamba - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama 	Ekspektasi khusus pimpinan

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa data SKP pegawai dari 3 kriteria penilaian yang dilakukan yaitu Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi, rencana hasil kerja, aspek indikator kinerja individu dan target. Dari ke 3 kriteria diatas telah terealisasi dan mencapai target 100% untuk dimiliki seorang pegawai sangat baik sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kinerja pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Untuk itu kinerja pegawai yang baik ini sekiranya dapat dipertahankan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas sosial kabupaten Belu Atambua, merupakan memberikan saran untuk dapat

memperhatikan lebih baik pemberian motivasi kerja kepada pegawainya dimana terdapat masalah motivasi kerja yang seringnya terjadi penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, dimana hal tersebut jika tidak diperhatikan lebih lanjut akan menyebabkan penurunan target kinerja tahunan dari kantor tersebut, untuk itu perlu adanya pengawasan secara ketat agar dapat memotivasikan pegawai, misalkan juga pemberian hukuman kepada pegawai yang bermalasan atau mengobrol dengan sesama pegawai yang lain, dengan begitu akan menimbulkan kedisiplinan kerja, dan diharapkan dapat mendorong kinerja yang bertujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak kantor dinas sosial kabupaten belu atambua.

Kepada kantor dinas sosial kabupaten Belu Atambua. Untuk dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman oleh sebagian pegawai, seperti factor kerapian ruangan kerja, pegawai juga merasa ruangan kerja mereka kurang nyaman dikarenakan banyaknya berkas berkas yang tertumpuk , untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari pihak pimpinan dari dinas sosial atambua. Untuk dapat melakukan pemantauan dan teguran kepada pihak pegawai yang didapati tidak mau membereskan berkas kerja mereka, selanjutnya luas ruangan kerja yang dianggap kurang nyaman oleh beberapa pegawai, hal ini tentu dapat mempengaruhi kualitas kerja dikarenakan akan memunculkan peluang terjadinya konflik antara pegawai didalam berkerja, suhu ruangan juga belum dapat menunjang kenyamanan kerja dan juga terdapat ketidaksamarataan pemberian fasilitas pendingin ruangan, dimana hal tersebut tentunya akan menjadi kendala atas ketidaknyamanan kerja pegawai , untuk itu

pihak pimpinan dari kantor dinas sosia kabupaten belu atambua diharapkan untuk dapat melengkapi fasilitas kerja kepada seluruh lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh sebuah instansi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Adha et al (2019). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada hotel dyan graha pekanbaru. Dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada hotel dyan graham pekanbaru.

Penelitian yang lain membahas tentang pengaruh latar belakang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Ragil Permansari (2013). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Augrah Raharjo Semarang. Dimana jika pegawai memiliki latar belakang lingkungan kerja sesuai dengan pekerjaan dan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup maka kinerja pegawai mencapai titik optimal.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kabupaten Belu Dinas Sosial Atambua”**.

1.2 MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Atambua.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan maka adapun persolan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu Atambua?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu Atambua?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pemerintahan Kabupaten Belu Dinas Sosial Atambua.
- b. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pemerintahan Kabupaten Belu Dinas Sosial Atambua.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Kemanfaatan akademis: penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pemahaman mengenai pengaruh latar belakang kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu Atambua sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.
- b. Manfaat praktis: hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Sosial Kabupaten Belu Atambua berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.