

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

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. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik Sutrisno, E. (2010).

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, kantor, badan ataupun sejenisnya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja Pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Edison, Anwar, dan Komariyah.(2016). Juga menunjukkan pentingnya disiplin kerja untuk memberdayakan pegawai sehingga memiliki kemampuan kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito,2000:18). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Motivasi kerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian yang menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persentase dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi

kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut Robbins dan Judge (2013), Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi akan membawa hasil yang diinginkan apabila upaya itu diarahkan kesuatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Sehingga motivasi harus memiliki dimensi arah, motivasi juga memiliki dimensi ketekunan. Ketekunan adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Menindak lanjuti informasi yang di peroleh peneliti, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kusioner kepada 30 responden untuk memperoleh informasi faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya. Berdasarkan pra riset tersebut maka diperoleh data pra riset sebagai berikut.

Tabel 1.1

**Data Pra Riset Pegawai Kantor Kecamatan Loura Kabupaten Sumba Barat
Daya**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pegawai sudah mencapai kualitas dan kuantitas (jumlah) target pekerjaan yang ditetapkan.	13	17
2	Pegawai insiatif dalam bekerja khususnya dalam hal penanganan masalah pekerjaan.	11	19
3	Pegawai selalu menunjukkan sikap semangat saat bekerja	14	16
4	Pegawai merasa nyaman dengan penerangan di tempat bekerja	10	20
5	Pegawai merasa nyaman dengan warna ruangan	11	19
6	Penataan ruangan seperti meja, kursi dan lain-lain memudahkan pegawai saat bekerja	7	23
7	Prestasi yang pegawai capai saat ini sudah sangat memuaskan	11	19
8	Pegawai mendapatkan pujian dan dukungan dari atasan atas hasil kerja yang baik	9	21

(Sumber : Pegawai Kantor Kecamatan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya

Berdasarkan tabel 1.1 di atas maka ditemukan fenomena kinerja pegawai yaitu, ada 17 dari 30 pegawai menyatakan belum mencapai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang ditetapkan, ada 19 dari 30 pegawai kurang berinisiatif khususnya dalam hal penanganan masalah pekerjaan, dan ada 16 dari 30 pegawai yang tidak menunjukkan sikap semangat saat bekerja.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas maka di temukan fenomena lingkungan kerja yaitu, ada 20 dari 30 pegawai menyatakan tidak nyaman dengan penerangan di tempat bekerja, ada 19 dari 30 pegawai tidak nyaman dengan warna

ruangan di tempat bekerja, dan ada 23 dari 30 pegawai menyatakan penataan di ruangan seperti meja, kursi dan lain-lain tidak memudahkan pegawai saat bekerja.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas maka di temukan fenomena motivasi kerja yaitu, ada 19 dari 30 pegawai tidak puas dengan prestasi yang dicapainya, dan ada 21 dari 30 pegawai tidak dapat pujian dan dukungan atas kerja yang baik.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya yaitu belum optimalnya kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai , dimana masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, izin , sakit, alpa, cuti hal ini dikarenakan pengambilan absensi pegawai di Kantor Kecamatan tersebut masih menggunakan cara manual dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya belum dapat dikatakan mencapai target yang di tetapkan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Santun Sadipa Setiawan dan Indra Janur Rukmana (2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan cikarang utara kabupaten bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinda , R.T. (2022) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan pamihan bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah ” Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya”

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Persoalan dalam penelitian ini adalah

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lora Kabupaten Sumba Barat Daya?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk menganalisis ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya
- b. Untuk menganalisis ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya

1.4.2.Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini yaitu :

a. **Manfaat Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

b. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi bagi Camat Loura berkaitan dengan Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.