

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling vital yang ada didalam sebuah perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Dengan perannya tersebut, sumber daya manusia yang handal dan berkompeten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.

Peran manusia sebagai pekerja atau pegawai memang sangat penting, baik secara perorangan maupun kelompok. Manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan oleh suatu perusahaan akan tetap tidak berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya. Bagaimanapun pentingnya peranan manusia dalam sebuah perusahaan, mereka tidak luput dari berbagai macam masalah yang timbul, baik itu dari diri mereka sendiri maupun dari lingkungan dimana mereka bekerja. Dari berbagai macam permasalahan yang mereka hadapi, sedikit banyak akan berpengaruh terhadap pemberian motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya yang secara tidak langsung akan berpengaruh pada jalannya proses pencapaian tujuan di dalam perusahaan.

Wirawan (2012:11), menjelaskan sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Selain itu, menurut Mangkunegara (2011:67) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:65-71) antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah sebagai keinginan didalam seorang individu yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak. Tindakan manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhan. Manusia akan berusaha secara maksimal demi memenuhi kebutuhannya. Motivasi daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau

menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Hasibuan dalam Danang (2012:191) mengemukakan bahwa motivasi adalah “suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh motivasi juga dipengaruhi lingkungan kerja (Siagian, 2013:87). Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2011:207) menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan

kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai dengan target.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruang, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil tempat penelitian di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor merupakan Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas urusan di Bidang Perindustrian dan Perdagangan yang memiliki Struktur Organisasi (SOTK) antara lain Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan dan Bidang Tertib Niaga.

Melihat dari hasil observasi awal staf yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten bogor sebagian besar sudah menempuh pendidikan yang tinggi, akan tetapi masih terdapat pegawai yang belum memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Melihat data pegawai dari kondisi lulusan staf yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

Tabel 1
Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Pegawai
Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

No	Pendidikan	PNS	Non PNS	Jumlah
1	S2	10	-	10
2	S1	33	10	43
3	D3	1	3	4
4	SLTA	34	29	63
5	SLTP	1	-	1
	Jumlah	79	42	121

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Data tabel diatas menunjukkan bahwa lulusan terbanyak pegawai adalah SLTA yaitu sebanyak 63 orang. Sedangkan masih terdapat seorang pegawai yang hanya lulusan SLTP. Pegawai yang lulusan S2/S1/D3 sebanyak 57 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor memiliki pengetahuan yang cukup baik jika hanya dilihat dari lulusan pegawai.

Sarana dan prasarana yang disediakan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian juga terlihat cukup memadai seperti adanya almari penyimpanan arsip, tata ruang yang tertata dengan baik dan penyekatan di setiap bagian. Dilihat dari pengalaman, pegawai di sana sudah tergolong cukup lama masa

kerjanya sehingga sudah tentu banyak pengetahuan tentang bagaimana pengelolaan administrasi dan pengelolaan keamanan serta kebersihan lingkungan yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan bagaimana cara mengatasi masalah-masalah tersebut agar menjadi lebih baik lagi. Dari uraian tersebut mengenai keadaan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor seharusnya mampu untuk mengelola kinerja dengan optimal, tetapi kenyataannya pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor kinerjanya masih kurang optimal. Keadaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor. Semestinya ukuran lulusan menjadi barometer keberhasilan suatu organisasi. Hal ini tampak pada penyimpanan arsip yang belum tertata dengan rapi sehingga apabila diperlukan kembali membutuhkan waktu yang lama dalam pencariannya bahkan dokumen yang dicari hilang. Penggunaan sistem juga masih mengikuti sebelumnya sehingga menutup kesempatan untuk berinovasi lebih jauh. Perlengkapan yang digunakan dalam bekerja sudah memadai akan tetapi kemampuan untuk mengoperasikan peralatan kantor masih belum optimal. Selain bagian administrasi, bagian keamanan kantor juga belum terlaksana dengan baik, dari hasil wawancara kepada beberapa orang pegawai, masih sering terjadi keluar masuk orang yang tidak berkepentingan serta belum adanya pengontrolan dengan baik dari pihak kantor, serta tidak adanya tindak lanjut dari penjagaan keamanan seperti pemasangan CCTV dan penggunaannya. Dari bagian kebersihan kantor, masih terdapat kekurangan dalam hal penggunaan waktu kerja. Idealnya, lingkungan dibersihkan sebelum kegiatan kerja dimulai,

sehingga saat kegiatan dimulai, tidak dilakukan pembersihan lingkungan yang terkadang mengganggu proses kerja. Uraian di atas sangat terlihat bahwa kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor masih kurang maksimal dalam beberapa hal, kemungkinan hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor dari diri pegawai itu sendiri. Adanya kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan yang dikehendaki organisasi menyebabkan perlunya suatu instansi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah dengan melakukan penilaian kepada pegawai tersebut sehingga diharapkan diketahui faktor apa saja yang menjadikan kesenjangan serta mencari solusi terhadap faktor yang menjadikan kemampuan dan kinerja pegawai meningkat serta diharapkan kesalahan dalam kerja akan berkurang.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dalam pra penelitian, didapatkan data dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, kondisi yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari data absensi pegawai pada Tabel 1 berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai
Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor
Tahun 2015 – 2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Kehadiran	Kemangkiran
2015	119 Orang	312 Hari Kerja	98,6 %	1,4 %
2016	117 Orang	312 Hari Kerja	90,4 %	9,6 %
2017	121 Orang	312 Hari Kerja	85,5 %	14,5 %

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah persentase kehadiran pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor mengalami penurunan, dapat terlihat sampai tahun 2017 menurun hingga 85,5% sedangkan kemangkirannya meningkat hingga 14,5% atau hampir sepertujuh dari jumlah pegawai. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai menggambarkan rendahnya motivasi kerja pegawai, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja serta tidak tercapainya tugas pokok dan fungsi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dalam membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang perdagangan dan bidang perindustrian.

Selain itu penulis melakukan wawancara dengan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor mengenai penyebab dari motivasi kerja pegawai yang menurun. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor terletak di Jalan Aman Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Bogor, Kelurahan Tengah, Cibinong. Dinas ini memiliki gedung dua lantai yang dilengkapi dengan fasilitas parkir, toilet, mushola dll.

Namun banyak pegawai yang mengeluhkan tentang fasilitas pendingin ruangan yang tidak terlalu dingin yang mengakibatkan ketidaknyamanan pegawai. Sehingga para pegawai banyak yang tidak betah tinggal lama-lama didalam ruangan kantor. Selain itu banyak juga pegawai yang mengeluhkan tentang pembangunan kantor yang dilaksanakan pada hari kerja sehingga suara-suara mesin tukang terasa sangat mengganggu.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN BOGOR”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Kemampuan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian masih belum optimal
2. Motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor masih rendah.
3. Lingkungan Kerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor yang kurang nyaman.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan-batasan yang akan diteliti difokuskan pada

Motivasi kerja dan lingkungan kerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis agar dapat memberikan pengalaman serta dapat meningkatkan wawasan pengetahuan dalam menghadapi suatu masalah pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.
2. Bagi pegawai diharapkan dapat memberikan wawasan dan memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor agar kinerja semakin baik.
3. Bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian diharapkan agar dapat digunakan sebagai sumber informasi dan memberikan saran dan masukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

G. Sistematika Penulisan

Penulis akan membagi penyusunan penelitian ini ke dalam tiga bab yang terdiri dari beberapa sub bab untuk mendapatkan gambaran yang lebih teratur dan secara rinci penyusunan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulisakan menguraikan dan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan dan menjelaskan mengenai beberapa teori yang digunakan sebagai dasar dan pedoman dalam menganalisis permasalahan yang diajukan. Bab ini berisikan tentang pengertian motivasi, tujuan motivasi, faktor-motivasi, metode pemberian motivasi, alat-alat motivasi, jenis-jenis motivasi, indikator motivasi, pengertian lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, pengertian kinerja, manfaat penilaian kinerja, indikator penilaian kinerja, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan dan menjelaskan tentang metodologi penelitian, waktu dan tempat penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, dan teknik analisis data.