

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) merupakan komponen penting bagi instansi, karena SDM merupakan pelaksana utama kegiatan manajemen dan operasional pada instansi tersebut (Darsana & Sukaarnawa, 2023). Faktor lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan dapat berfungsi dengan baik tanpa campur tangan sumber daya manusia. Tentunya dengan adanya sumber daya manusia yang baik pada suatu instansi akan membuat instansi tersebut semakin berkembang, berdaya saing dan mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, kinerja setiap individu dalam lembaga tersebut harus memenuhi tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi dapat melakukan beberapa upaya, seperti pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai, memberikan kompensasi kepada pegawai yang layak, pemberian motivasi kerja. (Sinambela, 2021).

Untuk mencapai suatu organisasi yang berfungsi secara efektif dan konsisten dengan tujuannya, organisasi harus mempunyai pegawai yang berkualitas yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat. Adanya kinerja pegawai yang berkualitas dapat menentukan keberhasilan suatu instansi, baik dari segi sumber daya manusia maupun aparatur pemerintah sebagai fasilitator (Sahid, 2021). Oleh karena itu, perlu dilakukan pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia secara professional. Oleh karena itu, instansi

perlu segera menganalisis dan menyelesaikan permasalahan yang muncul atau
mungkin timbul terkait kinerja

pegawai. Masalah yang terjadi pada kinerja akan berdampak langsung bagi instansi.

Lingkungan kerja sendiri terdiri dari faktor-faktor fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pegawai dalam mengembangkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang sejuk, nyaman, dan memenuhi standar tuntutan yang baik akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai di waktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. (Nabawi, 2019) mengemukakan indikator kinerja yaitu : 1) Kualitas adalah seberapa baik seorang pegawai melakukan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) Kuantitas adalah berapa lama seorang pegawai bekerja dalam sehari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai, 3) pelaksanaan tugas, berapa lama pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan tepat atau tanpa kesalahan dan 4) tanggung jawab, adalah kesadaran pegawai akan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan instansi oleh karena itu instansi haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, kondisi udara yang baik, lingkungan yang bersih dan nyaman, suasana pegawai yang kondusif, hubungan antar pegawai dan pimpinan, hubungan antar sesama pegawai, dan kesejahteraan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dan dapat membuat pegawai memiliki semangat bekerja dan merasa nyaman dalam

meningkatkan kinerja pegawai.

Permasalahan yang terjadi di instansi tersebut ialah lingkungan kerja didalam Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat dinilai masih kurang ideal untuk digunakan bekerja. Berdasarkan indikator lingkungan kerja (Solihin et al., 2019) sebagai berikut :

- 1) Suasana Kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja.

Tata ruangan terlihat kurang aman dan nyaman, dimana jalan masuk kendaraan langsung melewati akses pintu masuk ruangan kerja pegawai. Akses masuk tamu dan pedagang asongan bebas sampai kedalam ruangan, sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Hubungan pegawai sudah terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Namun, saat jam kerja menunjukkan pukul 08.00 keatas, kantor akan terasa kosong dan sepi, sehingga pegawai akan merasa sedikit jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain handphone dan mengetik di komputer. Adapula yang memiliki untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai temannya di bidang lain dan kantin ataupun meninggalkan kantor diwaktu jam kerja. Suhu udara di ditiap ruangan sudah memiliki AC, namun pada beberapa bagian ruangan udara masih terasa panas, hal ini terjadi karena kondisi AC yang kurang terawat pemeliharaannya.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dari para pegawai tersebut juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting di dalam sebuah instansi, artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Motivasi diberikan dengan tujuan untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar memiliki gairah atau semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang yang mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Sedangkan ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul dari luar seseorang kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

Sesuai dengan tuntutan zaman maka perubahan akan terjadi. Salah satu faktor pendorong majunya sebuah instansi berasal dari cara kerja pada pegawainya. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka diperlukan arahan dan binaan untuk meningkatkan kualitas para pegawai, serta agar mereka memiliki sikap dan prilaku yang jujur, mampu bertanggung jawab, disiplin dalam

segala hal serta memiliki wibawa untuk memenuhi tuntutan pelayanan bagi pelanggan.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Jika motivasi pegawai rendah maka kinerja pegawai pun akan menjadi rendah. Begitu pun sebaliknya, motivasi yang tinggi akan menggerakkan pegawai untuk bekerja secara profesional.

Kebutuhan berprestasi, dari hasil pra-survey penulis di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pegawai masih merasakan kurang puas dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, Salah seorang pegawai berpendapat bahwa individu dengan berprestasi tinggi tidak membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Sedangkan di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan belum menerapkan hal yang dapat membuat para pegawai untuk berprestasi tinggi. Hal tersebut tercermin pada pegawai yang berprestasi tidak berbeda perlakuan apa yang diperoleh dengan yang lainnya, seperti kenaikan pangkat dan jabatan atau reward lainnya.

Kebutuhan afiliasi, berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara dengan beberapa pegawai mengenai kebutuhan afiliasi di Kantor Inspektorat Daerah

Provinsi Sulawesi Selatan masih dibidang kurang baik, dapat dilihat dari hubungan antar pegawai, masih ada masalah senioritas di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Seringkali pegawai yang sudah bisa dianggap senior meninggalkan kantor ataupun pulang terlebih dahulu dari pegawai lain. Hal ini menyebabkan pekerjaan pegawai tersebut dilimpahkan kepada pegawai lain, bahkan diselesaikan oleh pegawai non ASN. Sehingga pekerjaan pun akan selesai tidak sesuai dengan target kuantitas, kualitas, biaya dan waktu yang diberikan oleh instansi.

Dengan kinerja pegawai yang baik, tentunya pegawai menginginkan jabatan ataupun reward yang lebih tinggi dari sebelumnya. Namun di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan kenaikan jabatan ataupun reward sulit didapatkan walaupun kinerja pegawai meningkat atau sudah bekerja selama dari beberapa tahun. Wawancara yang dilakukan kepada salah seorang pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bahwa akan dilakukan kenaikan jabatan apabila terdapat kekosongan formasi jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Setelah terjadi hal tersebut kemudian instansi baru akan mencari pegawai untuk mengisi kekosongan yang ada. Selanjutnya terdapat lagi masalah terkait dengan kepuasan kerja di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil pra-survey pegawai menyatakan bahwa belum ada upaya dari instansi untuk meningkatkan hubungan kerja antar pegawai dan atasan. Interaksi antar pegawai dan atasan masih sedikit, sehingga terkesan kurang akrab. Pekerjaan yang kurang bervariasi dan monoton juga memberikan efekjenuh pada para pegawai, sehingga kapuasan

pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri masih rendah.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut diatas tentunya harus segera dibenahi agar para pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat bekerja dengan maksimal dengan memenuhi sasaran dan target yang ditentukan instansi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan dan memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang masalah, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sebagai kelengkapan teoritis mahasiswa pada bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

- b. Bagi Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan informasi bagi Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.