

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran penting baik individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya seta kuantitas, kualitas dan

waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Nitisemito (2014) lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk di perhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi pemerintah, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai dan tingkat penurunan motivasi kerja pegawai.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Adanya motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam suatu instansi . Mangkunegara (2015) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pemberian motivasi terhadap pegawai diharapkan mampu memberikan

hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi organisasi keefektifan kinerja pegawai sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup organisasi guna mencapai tujuan organisasi maka keefektifan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan, keefektifan kinerja pegawai dapat berdampak buruk pada keberlangsungan organisasi.

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan Bermotor serta Tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar terdapat masalah yang ditemukan berkaitan dengan lingkungan kerja di lihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung, ditemukan bahwa terdapat fasilitas kerja yang belum memenuhi standar terutama pada fasilitas ruangan kerja dan kursi yang kurang memadai, dan kondisi bising kendaraan karena berdekatan dengan terminal. Untuk fasilitas kerja lain seperti penerangan, suhu udara, sudah cukup karena jumlah lampu sebagai

penerangan telah tercukupi. Terdapat banyak jendela sebagai ventilasi dan air conditioner (AC) sebagai penyejuk.

Hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja. Hal ini yang membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja itu bisa jadi salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai. Maka dari itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Begitu juga dengan masalah motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu rendahnya tingkat motivasi dari beberapa pegawai dalam hal bekerja, hal ini di sebabkan masih kurangnya bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai untuk mengarahkan dan menunjukkan kecakapan kerja serta potensi yang dimiliki pegawai, sehingga berdampak pada cara kerja pegawai yang kurang baik seperti adanya beberapa pegawai yang tidak berada di dalam kantor pada saat jam bekerja. Selain itu dari hasil pengamatan masih kurangnya motivasi kerja di dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja. Seperti ada beberapa pegawai yang berkumpul dan bercerita membahas hal-hal yang diluar instansi.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makasar** “

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Perhubungan Kota Makassar

Penelitian ini di harapkan menjadi masukan atau saran yang berguna terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi, bahan pertimbangan, serta sebagai tambahan pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dalam bidang ini.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.