

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam mengembangkan instansi pemerintah pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi dan keberhasilan instansi pemerintah. Sumberdaya manusia harus ditempatkan pada tugas yang tepat agar kelancaran kualitas pekerjaan dapat diwujudkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja disebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Tujuan dari Dinas Kominfotik Kota Pasuruan, melakukan layanan bimbingan teknis dalam pemanfaatan sistem komunikasi oleh aparatur pemerintahan, perumusan kebijakan keamanan informasi di lingkungan pemerintah daerah, penyusunan peraturan teknis tata kelola

persandian untuk pengamanan informasi yang meliputi pengelolaan informasi berklasifikasi. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan. Menurut McDonald dalam Hamalik (2012:173) motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2017:135) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Nitisemito (2015:184) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Maulidia, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun dalam menciptakan kinerja pegawai yang bagus, nampaknya masih kurang optimal sehingga terjadi kendala dalam mencapai tujuan itu sendiri. Kendala yang timbul tersebut dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan namun bila diatasi dengan baik akan menjadi faktor yang membuat instansi berhasil dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan motivasi yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2013).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Dinas KOMINFOTIK Kota Pasuruan ini terdapat indikasi kurang optimalnya kinerja pegawai yang

ada di instansi tersebut disebabkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa penyebab diantaranya karena perbedaan pendapat, kondisi yang tidak menentu, belum adanya reward untuk pegawai yang berprestasi, kurangnya penguatan kerja sama antar pegawai. Sehingga terjadi rasa kurang nyaman yang membuat kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dilihat dari daftar absensi hadir pegawai tidak sesuai dengan ketentuan jam masuk kerja yaitu pada pukul 07.30 wib.

Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Maka dari itu peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Kominfo Kota Pasuruan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai harian lepas pada Dinas Kominfotik Kota Pasuruan?
2. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai harian lepas pada Dinas Kominfotik Kota Pasuruan?
3. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

harian lepas pada Dinas Kominfotik Kota Pasuruan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai harian lepas pada Dinas Kominfotik Kota Pasuruan.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai harian lepas pada Dinas Kominfotik Kota Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai harian lepas pada Dinas Kominfotik Kota Pasuruan.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kontribusi ilmu bagi beberapa pihak terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Untuk dapat menambah wawasan ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia, tepatnya pada penelitian tentang Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini sebagai bahan informasi atau sebagai bahan perbandingan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi



Bagi Instansi, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Dinas tersebut. Agar dapat menentukan strategi dan kebijakan untuk meningkatkan standart kinerja pegawai yang diinginkan instansi tersebut.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Bagi peneliti lain dapat menjadi sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar lebih dikembangkan dalam materi – materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

