

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki aktivitas dengan tujuan tertentu. Sasaran organisasi disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi yang didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan organisasi tersebut sudah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk dari para pegawainya.

Suatu instansi tidak dapat bekerja sendiri dalam mencapai visi, misi dan tujuannya, tetapi perlu didukung oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Salah satu indikatornya adalah peran aktif SDM sebagai komponen sistem organisasi. Sumber daya manusia aparatur negara merupakan aset utama organisasi dan memiliki peran strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengontrol kegiatan organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Instansi seperti SMK – SMAK Bogor sendiri merupakan instansi yang sangat memperhatikan masalah SDM dengan memberikan pembinaan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna menghasilkan pegawai yang berprestasi sesuai kemampuan dan ilmunya.

Melalui kinerja yang dihasilkan, SMK – SMAK Bogor dapat menilai sejauh mana tingkat keberhasilannya. Peningkatan prestasi kerja pegawai dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang akan berdampak positif bagi stabilitas organisasi.

SMK - SMAK Bogor merupakan salah satu institusi pendidikan vokasi di bawah Kementerian Perindustrian yang menghasilkan analis kimia tingkat menengah siap pakai dan operator laboratorium. Untuk melaksanakan tugas tersebut, SMK - SMAK Bogor membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Penilaian kinerja di SMK - SMAK Bogor menggunakan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil atau sebelumnya disebut dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang menggabungkan antara Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan) dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40% .

Sasaran Kinerja Pegawai sendiri telah dilaksanakan sejak tahun 2014 sehubungan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan tersebut mewajibkan seluruh pegawai membuat rencana kerja yang akan dilakukan untuk jangka waktu satu tahun. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh setiap pegawai dalam waktu satu tahun, yang nantinya hasil kinerja tersebut akan digunakan sebagai penilaian oleh SMK - SMAK Bogor.

Dari hasil penilaian tersebut skor dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu yaitu:

- a. 91 - ke atas : sangat baik
- b. 76 – 90 : baik
- c. 61 – 75 : cukup
- d. 51 – 60 : kurang
- e. 50 ke bawah : buruk

Berikut ini rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 - 2019:

Tabel 1.  
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2017 – 2019

No.	Unsur Penilaian	Nilai Rata-Rata		
		2017	2018	2019
1	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	89,10	87,69	86,97
2	Perilaku Kerja:			
	a. Orientasi Pelayanan	79,02	78,87	79,23
	b. Integritas	79,01	78,73	79,03
	c. Komitmen	80,59	79,69	79,66
	d. Disiplin	78,56	77,39	78,28
	e. Kerjasama	79,03	78,58	78,91
	f. Kepemimpinan	82,50	81,50	81,00
<b>Nilai Prestasi</b>		<b>79,99</b>	<b>80,09</b>	<b>85,41</b>

Sumber: Bagian Kepegawaian SMK - SMAK Bogor

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil SMK - SMAK Bogor masih

belum sesuai dengan yang diharapkan, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91 s.d. 100.

Indikator lain yang menunjukkan kinerja adalah ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang sudah ditentukan, dilihat dari titik koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

Berikut merupakan tabel Terlambat Masuk Kerja (TMK) pegawai SMK - SMAK Bogor jika digabungkan selama bulan Januari tahun 2019 sampai dengan Desember tahun 2019.

Tabel 2.  
Data Terlambat Masuk Kerja (TMK) Tahun 2019

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	TMK
1	Januari	113	26%
2	Februari	113	21%
3	Maret	113	28%
4	April	113	24%
5	Mei	113	27%
6	Juni	113	26%
7	Juli	113	24%
8	Agustus	113	23%
9	September	113	30%
10	Oktober	113	33%
11	Nopember	113	30%
12	Desember	113	30%
<b><i>Jumlah Rata-Rata</i></b>			<b><i>27%</i></b>

Sumber: Bagian Kepegawaian SMK - SMAK Bogor

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya. Terlihat pada bulan Oktober tercatat paling banyak pegawai yang datang terlambat yaitu sebanyak 33%.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di SMK - SMAK Bogor dengan 10 perwakilan pegawai, lingkungan kerja dan motivasi merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pasalnya masih banyak pegawai yang mengeluhkan kondisi lingkungan kerja. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusmawita (2016), Saptono (2017), Hengki Mangiring (2018), Joni Heruwanto (2018) dan Adhi Wijaya (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima pegawai, lingkungan kerja, tantangan kerja, penghargaan dan sikap rekan kerja merupakan penentu motivasi dan ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2011:118) “Lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut”. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan penerangan yang cukup, pekerjaan akan berjalan dengan baik tentu akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

Menurut Sedarmayanti (2015:138) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman dan kondusif diharapkan dapat menunjang kinerja seorang pegawai berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Adanya fasilitas kerja lengkap di SMK - SMAK Bogor meliputi prasarana yang dimiliki berupa gedung, peralatan kantor, perlengkapan, kendaraan dan lain sebagainya.

Kondisi lingkungan kerja di SMK - SMAK Bogor dilihat dari fasilitas sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan di beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung, ditemukan masih ada beberapa fasilitas kerja yang tidak memenuhi standar. Fasilitas tersebut antara lain toilet yang kurang memadai baik dari jumlah maupun tingkat kebersihannya, kondisi ruangan yang ukurannya sempit dan ada beberapa pegawai yang masih menempati ruangan lain karena ruangan yang telah disediakan tidak sesuai dengan yang diinginkan sehingga membuat tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Untuk fasilitas kerja lainnya seperti penerangan, suhu udara, sudah cukup baik karena jumlah lampu sebagai penerangan yang telah

mencukupi. Terdapat banyak jendela sebagai ventilasi dan *air conditioner* sebagai penyejuk.

Hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja. Setiap tahun, SMK - SMAK Bogor mengadakan kegiatan *capacity building/ outbond* bersama yang difungsikan untuk menjalin keakraban dan kerjasama antar pegawai. Selain itu, kegiatan tersebut juga berfungsi untuk mendekatkan hubungan pegawai dengan atasan di lingkungan SMK - SMAK Bogor.

Menurut Kadarisman (2013:275) “Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa”. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya jika orang-orang yang bekerja di dalam organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam menjalankan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan agar potensinya dapat ditransformasikan menjadi prestasi yang bermanfaat bagi organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam dan pihak lain untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Berdasarkan data pada Sasaran Kinerja Pegawai di SMK - SMAK Bogor ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai masih kurang. Hal tersebut berdasarkan penilaian kerja dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP),

khususnya bagi pegawai senior atau pegawai yang sudah memasuki batas usia pensiun. Pegawai SMK - SMAK Bogor yang memasuki masa pensiun memiliki keterbatasan dalam pengelolaan teknologi informasi padahal sebagian besar kegiatan telah menggunakan komputer dan internet.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK - SMAK Bogor”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
2. Fasilitas umum khususnya toilet masih membutuhkan perbaikan dan peningkatan dalam pemeliharaan.
3. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar pegawai/ bagian.
4. Motivasi pegawai masih kurang.
5. Kinerja pegawai SMK - SMAK Bogor masih belum memenuhi harapan.
6. Kualitas pekerjaan yang diberikan oleh pegawai masih kurang maksimal.
7. Keterlambatan pegawai mencapai angka rata-rata 27% di tahun 2019.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMK - SMAK Bogor. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMK - SMAK Bogor.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMK - SMAK Bogor?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMK - SMAK Bogor?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai SMK - SMAK Bogor?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan data yang akurat dan empiris yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi SMK - SMAK Bogor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Akademis (Universitas Binaniaga Indonesia)

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka penulis memberikan gambaran mengenai isi skripsi sebagai berikut:

## 1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## 2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan teori mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

## 3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi variabel penelitian dan definisinya, operasional variabel, populasi, sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data dan analisis data.

## 4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum tentang objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, distribusi frekuensi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

## 5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti menyimpulkan tentang apa yang ditemukan selama penelitian yang telah peneliti tuliskan pada bab sebelumnya.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran yang semoga bermanfaat bagi SMK - SMAK Bogor.