

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pondasi awal dari suatu organisasi baik organisasi kemasyarakatan, organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan hal ini tak lain untuk kelancaran suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan target adalah Sumber daya manusia. Di dalam organisasi dibutuhkan peran manusia, peran yang dimaksud adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Sumber daya manusia yang baik juga bisa ditentukan oleh kualitas manajemen sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu keterikatan antar manusia dibutuhkan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan yang fatal pada organisasi.

Organisasi merupakan suatu mekanisme, mekanisme yang mempergunakan manusia sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini bertujuan untuk mencapai keberhasilan bersama. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja sumber daya manusia yang baik untuk keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan.

Menurut pendapat dari (Kasmir, 2016:25) yang menyatakan bahwa definisi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu : "Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai

tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder". Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan manajemen yang terstruktur .

Suatu instansi perlu lebih fokus pada sumber daya manusia karena mereka memegang peranan penting dalam kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup. Pegawai dan pemilik bisnis diharapkan memiliki hubungan yang saling menguntungkan dalam situasi ini untuk meningkatkan motivasi pekerja dalam pekerjaannya. Pegawai memberikan kontribusi berupa pekerjaan atau hasil yang berkualitas tinggi bagi kemajuan perusahaan, dan perusahaan harus memberikan tempat kerja yang nyaman bagi pegawainya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu kondisi tempat kerja mereka. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa cahaya, warna udara, dan suara adalah komponen lingkungan kerja fisik. Hubungan yang sangat erat antara manusia dan lingkungannya memengaruhi kehidupan manusia.

Selain lingkungan kerja fisik ada pula faktor yang mampu mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja pemberian motivasi yang baik di iringi dengan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan keuntungan bagi organisasi .

Motivasi, menurut Sutrisno (2016:110), “merupakan hasil dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berbeda”.

Dalam sebuah organisasi salah satu yang perlu diperhatikan yaitu kinerja, semakin meningkat kinerja akan memberikan keuntungan untuk organisasi. Organisasi menginginkan pegawainya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh pada bidang yang dikuasai oleh pegawai. Hal ini dilakukan organisasi untuk menghadapi masa yang akan datang, maka diperlukan kinerja yang baik dari pegawai agar siap untuk menghadapi tantangan yang akan datang.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti dalam bidang psikologi dan manajemen. Studi-studi ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam berbagai cara. Misalnya, motivasi intrinsik yang datang dari dalam diri pegawai, seperti rasa pencapaian pribadi atau rasa kepuasan dalam pekerjaan, dapat meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ekstrinsik, seperti pemberian penghargaan atau insentif, juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara memperkuat perilaku yang diinginkan.

Kurangnya motivasi pada pegawai dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja mereka dan organisasi secara keseluruhan. Pendekatan yang efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai akan bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi, budaya, dan kebutuhan individu.

Dalam keseluruhan, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Melalui motivasi kerja, keterlibatan pegawai, budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dukungan yang diberikan, serta fasilitas fisik dan teknologi yang memadai, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kinerja pegawai yang optimal. Penting

bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola aspek-aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja fisik Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 205 untuk variabel lingkungan kerja fisik, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 51 pegawai.

Dari manajer lini pertama hingga manajer lini atas, manajemen SDM telah mengadopsi evaluasi kinerja pegawai yang objektif dengan indikator penilaian yang spesifik, terukur, dan relevan terhadap jabatan. Sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing membantu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dalam menjalankan operasinya. Tenaga kerja Dinas Lingkungan Hidup telah berkembang dengan cara-cara berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
1	2019	95	-
2	2020	98	0,03
3	2021	100	0,02
4	2022	99	-0,01
5	2023	104	0,05

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ,2024

Tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Jambi yang mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir. Dinas Lingkungan Hidup Jambi dituntut untuk menjaga kerapian dan kenyamanan ruang fisik agar masyarakat dan pegawainya merasa nyaman dan dapat melaksanakan tugasnya

dengan baik. Berikut ini adalah gambaran kondisi kerja di kantor Dinas Lingkungan Hidup Jambi:

Tabel 1.2
Sarana & Prasarana Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

No	Jenis Sarana dan Prasarana Kerja	Tahun									
		2019		2020		2021		2022		2023	
			R		R		R		R		R
1	Alat rumah tangga	120	0	120	0	120	8	120	5	129	3
2	Komputer & Jaringan	142	0	142	0	140	2	143	2	145	0
3	Mebleur	332	0	332	11	332	8	332	8	332	5
4	Alat kantor	103	0	103	5	103	5	103	3	103	1
5	AC	9	0	9	0	9	0	9	1	9	0
6	Mobil Dinas	11	0	11	1	12	2	12	2	12	1
7	Motor Dinas	7	0	7	0	7	1	10	1	10	0
8	Ruang Kerja	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
9	Laboratorium	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
10	Ruang Rapat	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ,2024

Keterangan : R :Rusak

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ada beberapa alat seperti komputer/jaringan dan alat rumah tangga dan lain-lain terjadi ketidak stabilan. Untuk mendorong pekerja agar bekerja dengan nyaman, kondisi kerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dinilai masih perlu ditingkatkan. Peneliti menemukan beberapa hal yang masih memerlukan perbaikan lingkungan kerja di lembaga ini dalam pengamatan prapenelitian. Dimulai dari ruang kerja fisik, terlihat banyak ruang kerja yang rusak sehingga menyulitkan staf dalam menyelesaikan tugasnya, dan kondisi ruangan masih kurang baik. Beberapa ruangan dinilai terlalu sempit sehingga membatasi ruang gerak staf. Pekerja masih membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan tugasnya.

Hasil observasi pendahuluan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya komunikasi antar pegawai terkait proses pengurusan berkas atau surat, baik yang bersumber dari lingkungan kerja non fisik. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik masih dinilai belum memadai. Mulai dari desain dan kesalahpahaman antar pegawai. Hal ini perlu diperhatikan agar tercipta pelayanan masyarakat yang baik dan tercapainya tujuan kinerja pegawai. Agar arah dan produktivitas perusahaan menjadi jelas dan terarah, maka motivasi dikaitkan dengan pengembangan pegawai untuk mencapai kompetensi kerja yang dapat dijadikan sebagai kebijakan perusahaan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 1.3
Motivasi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

No	Dimensi Motivasi	Frekuensi				
		SS	S	CK	TS	STS
1	Dorongan mencapai tujuan	1	1	2	3	8
2	Semangat kerja	3	1	3	5	4
3	Inisiatif	2	1	5	5	3
4	`	3	2	3	1	4
Jumlah		9	5	13	14	19
		15,0	8,3	21,7	23,3	31,7

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 15 pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi lebih banyak pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju akan kebutuhan motivasi, yaitu sebesar 31,7% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan motivasi kerja pegawai yang masih rendah seperti pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja.

Kolaborasi pegawai, tingkat kehadiran, ketepatan penyelesaian tugas, dan kesesuaian jam kerja merupakan ukuran efektivitas pegawai (Setiawan dan

Kartika, 2014). Tabel berikut menunjukkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi:

Tabel 1.4
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

No	Indikator kinerja	Target					Capaian				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	Indeks Kualitas Air (KIA)	52,3	52,32	52,3	52,5	53,3	58,49	56,75	55,39	53,1	59,3
2	Indeks Kualitas Udara (IKU)	84	88	88	87	88	87,25	85,65	89,25	86,75	89,25
3	Persentase Penurunan Emisi GRK (Sektor Limbah)	29 %	29 %	29%	28%	28%	1,75	1,41	1,45	2,75	3,25
4	Penyelesaian Kasus Lingkungan Hidup	100 %	100%	100%	100%	100%	100	100	100	100	100

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ,2024

Hasil observasi tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi selama kurun waktu 2019–2023 masih di bawah standar karena adanya fluktuasi yang mengindikasikan kinerja yang belum stabil. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai perusahaan masih di bawah standar. Penulis tertarik untuk meneliti tentang lingkungan kerja, motivasi pegawai, dan kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi berdasarkan uraian berikut. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Informasi latar belakang yang diberikan memungkinkan identifikasi masalah berikut:

1. lingkungan kerja fisik pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi kurang memadai.
2. motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi masih rendah.
3. Kinerja pada DLH provinsi jambi mengalami fluktuasi dalam periode 2019-2023.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan dan mendiskripsikan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan diskusi guna meningkatkan pemahaman para akademisi mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi pegawai.
- 2) Memberikan masukan dan gambaran umum mengenai lingkungan kerja dan motivasi pegawai kepada pihak manajemen DLH Provinsi Jambi, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan di bidang pelayanan.