

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam mencapai sasaran di dalam suatu organisasi baik itu instansi pemerintahan maupun swasta. Seperti yang dikemukakan oleh Sembiring (2010 : 2) “Sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai instrumen penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Dalam hal ini pegawai adalah aset yang mempunyai andil besar terhadap kemajuan organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja para pegawai dan secara bersamaan akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus dapat memperhatikan dan mengawasi hal-hal yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja para pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari setiap pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pegawai atau dengan kata lain dikatakan sebagai output. Menurut Hasibuan (2005 : 32) “Kinerja adalah sesuatu hal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Dapat dinilai bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi baik instansi pemerintahan maupun swasta untuk mengetahui apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Maka dari itu para pemimpin harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja para pegawai yang ada di dalam suatu organisasi. Cara

yang dapat dilakukan untuk mendongkrak kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara pemberian motivasi kerja kepada para pegawai, dan memperhatikan lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan. Hal ini didasarkan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia (2014) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian Sukamto (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja para pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan pemimpin agar dapat mencapai kinerja yang ingin dicapai organisasi. Menurut Hasibuan (2005 : 32) “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga diharapkan akan mendorong kinerja para pegawai yang ada di dalam suatu organisasi. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja fisik yang ada di tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Menurut Meokijat (2010 : 135) “lingkungan kerja fisik merupakan hal yang berpengaruh terhadap kenyamanan para pegawai dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari di dalam sebuah organisasi”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007 : 20) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik

yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada para pegawai dan akan diharapkan menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya jika lingkungan fisik tidak baik akan memberikan rasa tidak nyaman kepada para pegawai dan secara bersamaan akan menghasilkan kinerja yang tidak baik pula.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai dimana kinerja pegawai akan menggambarkan keadaan apakah suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkannya atau tidak.

Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara merupakan sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah/ kewenangan provinsi, dibidang produksi perkebunan, perlindungan perkebunan, usaha tani perkebunan dan sarana usaha perkebunan serta tugas pembantuan di bidang pertanian lainnya.

Dalam mewujudkan kemajuan ekonomi khususnya di bidang pertanian yang berkesinambungan perlu diperhatikan bagaimana kondisi kinerja pegawai di instansi tersebut. Kinerja pegawai yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan organisasi memiliki lingkungan kerja fisik yang baik guna meningkatkan kinerja para pegawainya.

Peneliti memperhatikan motivasi kerja yang ada pada para pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara dalam keadaan yang kurang baik jika dikaitkan dengan ciri-ciri seseorang yang termotivasi menurut Sopiah (2008 : 171) salah satunya disiplin, dilihat dari jam mulai bekerja seharusnya dimulai saat

fingers scan telah dilakukan maka waktu bekerja sudah dimulai tetapi pada kenyataannya para pegawai hanya melakukan *fingers scan* saja tanpa memulai waktu bekerja, ada bermacam-macam kegiatan yang para pegawai lakukan mulai dari pergi sarapan, mengobrol kepada sesama pegawai dan lain sebagainya, sikap yang ditunjukkan para pegawai belum memiliki ciri-ciri seseorang yang termotivasi. Peneliti juga melihat banyak para pegawai yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan bekerja tetapi digunakan untuk kepentingan lain misalnya pergi keluar atas dasar keperluan pribadi pada jam kerja, dan pegawai merasakan ketidakadilan dalam pembagian jatah diklat.

Hal ini merupakan cerminan dari kurangnya motivasi yang ada pada para pegawai, jika hal ini tidak segera ditangani oleh pimpinan instansi Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara maka akan berpengaruh tidak baik terhadap kinerja para pegawai dan instansi akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain motivasi, lingkungan kerja fisik juga harus diperhatikan demi terciptanya kinerja yang telah diharapkan instansi. Peneliti memperhatikan lingkungan kerja fisik pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara memiliki gedung yang besar tetapi di dalam satu lingkungan Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa instansi pemerintah yang lain juga seperti DISTARUKIM (Dinas Tata Ruang dan Pemukiman), DISPORA (Dinas Pemuda dan Olahraga), dan ARSIP. Hal ini membuat lingkungan kerja fisik yang ada sangat bervariasi karena terdapat empat instansi di dalam suatu lingkungan dan lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar instansi kurang terawat hal ini dilihat

dari banyaknya rumput liar yang tumbuh dan tidak tertata dengan baik. Seperti yang telah dikemukakan oleh Moekijat (2010 : 13) “lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja antara lain : tata letak ruang kerja, cahaya di dalam ruangan, suhu dan kelembaban, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja”, berdasarkan apa yang telah dikemukakan Moekijat dapat dinyatakan bahwa Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara dalam keadaan yang tidak baik. Instansi ini dekat dengan arena balap yaitu stadion mini pancing sehingga jika diadakannya balap akan menimbulkan suara bising ke dalam kantor. Keadaan ruang kerja yang kurang tertata dengan baik dan pencahayaan yang kurang baik kerap menjadi masalah yang harus di atasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?

3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?
4. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?
5. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?
6. Faktor apa yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup masalah agar dapat dijangkau lebih mudah serta diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara adalah :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan dalam penyusunan karya ilmiah khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi Lembaga Pendidikan UNIMED

Menambah literatur perpustakaan di bidang penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

3. Bagi Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara

Memberi masukan pada pimpinan dalam mengaplikasikan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk perkembangan karya ilmiah dimasa yang akan datang.

