

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang memberikan hasil yang baik sesuai dengan harapan yang ada dalam organisasi. Organisasi baik dapat dilihat dan dirasakan oleh oknum didalam organisasi itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia bukanlah pekerjaan mudah. Perbedaan jenis pekerjaan, tingkatan jabatan, latar belakang pendidikan, status keluarga, dan perbedaan status sosial lainnya akan melandasi perbedaan dalam mengelola pegawai. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja itulah akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas didalam suatu organisasi.

Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik, maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya suatu tujuan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat, tekun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Doni (2011:17) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan tindakan atau perbuatan. Motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Pada dasarnya pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

Selain itu, motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai dan faktor lain yang harus diperhatikan yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik menurut (Nitisemito, 2013:97) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalkan dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaan, sangat penting menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang bisa membuat kinerja pegawai menjadi efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2013:131) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan manusia bekerja adalah penerangan cahaya, sirkulasi ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, dan tata warna ditempat kerja.

Hal lain yang harus diperhatikan selain motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik yang terpenting adalah budaya organisasi. Menurut Luthans (2014:107), budaya organisasi adalah tata nilai dan norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi.

Setiap individu yang tergabung didalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Sedangkan itu, semua perbedaan dapat digabungkan dengan budaya organisasi yang bertujuan untuk menjadikan sebuah kelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Kantor Camat Tempilang sebagai instansi teknis dibidang pemerintahan dalam melayani masyarakat selalu berusaha untuk memanfaatkan sumber dana dan sarana yang ada dengan baik, dan berusaha melaksanakan tugas seoptimal mungkin dalam menjalankan kegiatan, dan administrasi pemerintahan yang baik. Kecamatan Tempilang merupakan salah satu perangkat daerah kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Kecamatan Tempilang yang berada pada posisi yang strategis dan menjadikan Kecamatan Tempilang daerah pesisir yang memiliki pantai yang indah dan alami. Selain itu, Kecamatan Tempilang memiliki sumber daya alam yang mendukung dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Lingkungan sangat berperan penting disuatu wilayah dalam potensi baik dari keindahan alam yaitu pantai indah, salah satu sebagai objek wisata. Kecamatan Tempilang memiliki luas, dengan luas wilayah 414,42 Km terdiri dari 9 (sembilan) desa. Selain itu, dari penghasilan pendapatan masyarakat yang begitu melimpah dari penghasilan tambang timah yang ada di lingkungan membuat suatu objek wisata dari potensi bekas-bekas galian tambang timah yang dikelola oleh pemerintah Kecamatan Tempilang agar terjaga dari pencemaran dan erosi terhadap dampak-dampak yang

tidak diinginkan oleh masyarakat Kecamatan Tempilang. Dari bebrapa 9 desa tersebut ialah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Nama Desa dan Luas Wilayah di Kecamatan Tempilang**

No	Nama Desa	Luas Wilayah (Km)
1	Desa Tempilang	32,76
2	Desa Simpang Yul	30,95
3	Desa Penyampak	60,45
4	Desa Sangku	52,71
5	Desa Buyan Kelumbi	71,55
6	Desa Sinar Surya	16,86
7	Desa Air Lintang	11,55
8	Desa Benteng Kota	11
9	Desa Tanjung Niur	126,59

Sumber: Kantor Kecamatan Tempilang, 2018.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan di Kantor Kecamatan Tempilang, didapatkan data pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Pegawai Kantor Camat Tempilang**

No	Status	Laki-Laki (orang)	Perempuan (orang)
1	IVA	2	-
2	IIID	3	-
3	IIIC	2	-
4	IIIB	-	1
5	IIIA	-	2
6	IID	2	2
7	IIC	4	2
8	IIB	2	2
9	ID	2	-
10	Pegawai honorer	4	7
<b>Jumlah</b>		<b>21</b>	<b>16</b>

Sumber: Kantor Kecamatan tempilang, 2018.

Berdasarkan tabel 1.2 terbukti bahwa jumlah 37 pegeawai, yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sejumlah 37 orang. Kantor Kecamatan Tempilang yang bergolongan IVA pada laki-laki dengan jumlah persentase 0,05%. Selain itu, golongan III D dengan berjumlah persentase 0,08%, golongan III C dengan

persentase 0,05%, III B dengan jumlah persentase pada jenis laki-laki 0.02%, dan jumlah jenis persentase pada perempuan yaitu 0,05%. Kemudian dengan jumlah dan jenis kelamin pada golongan II yaitu II D jumlah jenis laki-laki dan perempuan menunjukkan 0,05%, pada jumlah jenis kelamin laki-laki yang golongan II C dengan persentase 0,10%, perempuan dengan persentase 0,05%, golongan II D menunjukkan jumlah jenis laki-laki dan perempuan dengan persentase yaitu 0,05%. Selain itu juga, jumlah golongan I D yang menunjukkan pada jumlah yang hanya terdapat pada jenis laki-laki ialah dengan persentase 0,05%. Pegawai yang tidak termasuk kedalam golongan-golongan pada PNS ialah pegawai honorer yang berjumlah jenis laki-laki dengan persentase 0,10% dan jumlah persentase pada perempuan ialah 0,18%. Jadi, persentase yang mendominasi dari golongan-golongan PNS yaitu menunjukkan pada pangkat atau golongan II.

**Tabel 1.3 Data Aspek Pembuatan Surat dan Waktu Penyelesaian Di Kecamatan Tempilang Tahun 2019**

NO	Kegiatan	Masuk	Belum selesai	Target
1	Pembuatan KTP	1.682	400	1 bulan
2	Surat keterangan kelahiran	300	40	1 hari
3	Pemecahan Surat Tanah	1.229	100	2 minggu
4	Pembuatan Kartu Keluarga	793	200	1 bulan
5	Surat Kematian	135	48	1 hari

Sumber: Kantor Kecamatan Tempilang, 2019.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tahun 2019 banyak kegiatan yang belum dapat dituntaskan oleh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tempilang yaitu pembuatan KTP (Kartu Tanda Penduduk) dengan persentase 1,13% selama 1 bulan, pembuatan Surat Keterangan Kelahiran dengan jumlah persentase 1,07% selama 1 hari, jumlah persentase pada pembuatan Pemecahan Surat Tanah

ialah 0,87% selama 2 minggu. Selanjutnya pada Pembuatan Kartu Keluarga yang menunjukkan persentase yaitu 0,13% selama 1 bulan dan yang tersakhir menunjukkan bahwa jumlah persentase pada Surat Kematian ialah 2.81%. Jadi, yang mendominasi pada tahun 2018 yaitu terdapat pada jumlah persentase 0,13%.

Banyaknya pekerjaan yang belum diselesaikan tersebut menunjukkan kinerja pegawai dikantor Camat Tempilang belum optimal. Kurangnya motivasi kerja terhadap kondisi ruangan yang tidak memungkinkan untuk mengoptimalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurangnya daya dorong ruang yang tersedia, baik dari segi keindahan maupun suasana. Kinerja sangat berpengaruh terhadap motivasi bertujuan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk memberikan motivasi atau daya dukung kepada pegawai dengan istilah populer pemberian semangat bekerja kepada pegawai. Dapat diartikan bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat kedalam budaya organisasi. Usaha untuk mengrealisasikan ialah dengan memberikan motivasi untuk memberikan daya dorong kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Hal ini, diduga berpengaruh terhadap kurangnya motivasi kerja yang berdasarkan wawancara pra survey dan observasi yang dilakukan dengan salah satu pegawai kecamatan Tempilang telah berbeda dalam kondisi lingkungan kerja yang cukup baik dan memiliki kedisiplinan yang tinggi.

**Tabel 1.4 Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Tempilang Bulan Januari-Juli 2019 (Dalam Hari)**

No	Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti	DL (Dinas Luar)
1	Januari	8	40	-	-	22
2	Februari	24	9	-	-	28
3	Maret	6	12	-	-	19
4	April	17	17	2	1	11
5	Mei	6	28	-	13	13
6	Juni	6	6	-	8	22
7	Juli	3	16	-	9	33
Jumlah		70	128	2	31	148

Sumber: Kantor Kecamatan Tempilang 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa pada pada bulan Januari jumlah pegawai yang izin yaitu 40 hari. Pada bulan februari pegawai paling banyak mengalami sakit, dan melakukan kegiatan dinas luar. Sedangkan untuk pengambilan cuti paling banyak di bulan Mei. Diduga, memiliki kaitan motivasi kerja sangat rendah, dikarenakan kebanyakan melakukan kegiatan diluar yang seharusnya jumlah kerjanya 22 hari perbulan berkurang karena ada kegiatan lain. Pada motivasi kerja terlihat bahwa kurang adanya semangat kerja, kurangnya kedisiplinan, banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor dan masih ada pegawai keluar masuk kantor. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan kantor dan tidak memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan seperti, pada saat jam kerja masih banyak yang berada diluar, izin sebentar untuk menjemput anak pulang sekolah.

Berdasarkan prasarvei yang dilakukan dari beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Tempilang, terdapat beberapa masalah dilingkungan kerja, terutama lingkungan kerja fisik seperti adanya keterbatasan peralatan dan ruangan untuk pegawai. Selain itu, terdapat adanya tumpukan-tumpukan dokumen diatas meja kerja,

yang membuat kondisi ruangan kurang menarik. faktor ruangan yang sempit membuat ruang yang kurang nyaman karena sempit, panas, lampu penerangan diruangan kurang terang, kebersihan dan kerapian ruangan kerja yang tidak diperhatikan.

### **Gambar 1.1 Ruang di Kantor Camat Tempilang**



Sumber: Kantor Kecamatan Tempilang 2018

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa ruangan kerja dengan kondisi yang berantakan dan ditumpukan dengan berkas-berkas kantor, kondisi atap yang tidak layak dipergunakan sebagai atap membuat lingkungan kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektif dan efisien.

Indikator tingkat kinerja pegawai diperlukan analisis dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi. Individu yang tergabung didalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya

yang berbeda. Semua perbedaan akan menjadi satu dalam sebuah budaya yaitu, budaya organisasi. Dengan demikian budaya organisasi penting dalam menentukan perubahan organisasi dimana organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu memberi semangat kerja atau motivasi kerja pegawai dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Faktor selanjutnya yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi (Kusdi, 2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu level makro dalam upaya mendeskripsikan organisasi yaitu dengan cara menampilkan suatu gambaran holistic yang mewakili karakteristik-karakteristik khas suatu organisasi. Berdasarkan Penelitian Demianus Dominggus Risamasu (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Tempilang pengamat melihat masalah yang muncul karena seperti adanya pegawai merasa tidak senang dengan budaya yang terdapat didalam organisasi, pengamat melihat pegawai masih ada yang datang terlambat, sesama pegawai didalam kantor kurang ramah atau jarang saling tegur dan nada juga yang menunda-menunda pekerjaan. Pegawai yang bertugas melayani masyarakat yang ingin membayar pajak, belum baik memberikan pelayanan misalnya dalam sikap senyum, ramah terhadap masyarakat, bahkan terkesan kurang tanggap dalam melayani masyarakat. Pegawai

bagian pendaftaran tidak menjelaskan kepada masyarakat yang belum mengerti cara membayar pajak dengan peraturan yang baru, sehingga timbulnya keluhan dari masyarakat.

Selain itu pengamat melihat pegawai bagian kepegawaian pada saat jam kerja masih sempat untuk melakukan aktivitas diluar kerja, misalnya dengan menonton acara hiburan lewat komputer pada saat jam kerja dan makan sebelum jam makan siang. Adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa budaya organisasi pegawai terhadap organisasi rendah. Padahal pada umumnya, budaya Kerja di Indonesia, jam kerja adalah mulai jam 08.00 hingga jam 16.00. bila pegawai tidak bisa meningkatkan budaya organisasi maka kinerja pegawai berpengaruh besar dalam meningkatkan integritas pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan memberkan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tempilang Kabupaten Bangka Barat”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tempilang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tempilang?

3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tempilang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tempilang?
5. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan tempilang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat dan membahas bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tempilang. Dalam rangka untuk menghindari ruang lingkup penelitian luas maka peneliti membatasi masalah yang meliputi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap pegawai di Kantor Camat Tempilng.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan kinerja pegawai kantor camat Tempilang
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tempilang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tempilang

4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tempilang
5. Untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat Tempilang

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja fisik, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis ditujukan kepada instansi yang bersangkutan yaitu Kantor Camat Tempilang Kabupaten Bangka Barat supaya dijadikan bahan masukan bagi Kantor Camat Tempilang mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

3. Manfaat kebijakan

Dapat digunakan sebagai bahan referensi yang berguna untuk penelitian yang relevan

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Menguraikan tentang landasan teori mengenai definisi manajemen sumber daya manusia, sasaran manajemen sumber daya manusia, pentingnya manajemen sumber daya manusia, definisi kinerja, unsur-unsur kinerja, dimensi kinerja, definisi Motivasi Kerja, definisi Lingkungan Kerja Fisik, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Menguraikan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik analisis data, uji

validitas, uji realibilitas, pengujian asumsi klasik, analisis statistik, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang sejarah perusahaan, karakteristik sampel, hasil penelitian dan pembahasan, analisis deskriptif dan nanalisis statistik.

#### **BAB V PENUTUP**

Menguraikan tentang kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya serta saran-saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

