

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi perubahan yang semakin pesat dan beraneka ragam, organisasi dituntut agar dapat mengembangkan kemampuan manajemen. Hal tersebut berguna untuk mengantisipasi kejadian-kejadian serta perubahan-perubahan yang mungkin bisa terjadi dalam kurun waktu yang singkat maupun waktu yang panjang. Salah satu hal untuk mengantisipasi kejadian-kejadian yang tidak diharapkan diperlukan peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, yang dimana manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas di dalam suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dari sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pada kenyataannya masih banyak instansi yang belum bisa menciptakan produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal demikian dapat di lihat dari berbagai sudut pandang yaitu dari pegawai. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi

merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Menurut hasil penelitian Rusda (2013) dan Koko dkk (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena berperan sebagai pendorong utama setiap pegawai dalam melaksanakan tugas kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Hasil dari penelitian terdahulu Hamdani (2017) dan Wildan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Dewa,dkk (2015) menyatakan lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia, di dalam hal ini pegawai memberikan kemampuannya agar organisasi mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan perusahaan dengan hasil yang baik perlu adanya kinerja yang baik pula.

Kinerja adalah merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah

disepakati bersama. Sedarmayanti (2001 : 50) kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja yang telah dilakukan atau dikerjakan pegawai. Organisasi tidak selalu berhasil dalam memanfaatkan penilaian kinerja secara strategis pada bisnis yang digelutinya. Hambatan lain dalam penilaian kinerja secara efektif adalah bahwa para manajer tidak mampu melihat hasil pelaksanaannya. Dalam penilaian kinerja sedikit banyak menentukan penggajian, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan bentuk – bentuk keputusan kerja lainnya yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai maupun produktivitas perusahaan. Kinerja pegawai disini menjadi masalah yang cukup serius didalam kehidupan sebuah organisasi, hal tersebut dikarenakan bahwa sebuah organisasi akan mampu mencapai sebuah tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai didalamnya. Didalam kinerja pegawai jika kinerja pegawai tersebut turun dapat dikatakan organisasi tersebut tidak akan mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan.

Tujuan suatu organisasi akan terlaksana jika sumber daya manusianya mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan perannya setiap pegawai berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan. Politeknik Perkeretaapian Indonesia berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan tugasnya di isyarakatkan dengan baik dan profesional, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam kinerja pegawai di Politeknik Perkeretaapian Indonesia penelitian ini dilakukan supaya bisa mendapatkan gambaran secara jelas mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Perkeretaapian Indonesia. Hal ini dilakukan supaya yang mengelola Manajemen SDM di Politeknik tersebut mendapatkan suatu informasi yang jelas dan tentu bisa berguna bagi keefektifan pengelolaan SDM di Politeknik Perkeretaapian Indonesia tersebut. Informasi yang diberikan atas penelitian ini diharapkan pihak manajemen sumber daya manusia di Politeknik Perkeretaapian Indonesia mampu melakukan strategi-strategi yang tepat. Sehingga hal tersebut membuat saya tertarik untuk mengambil judul.

**“ PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK
PERKERETAAPIAN INDONESIA”.**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Politeknik Perkeretaapian Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Politeknik Perkeretaapian Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Perkeretaapian Indonesia.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Perkeretaapian Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori selanjutnya tentang pengaruh praktek motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

- a. Manfaat Praktis: Memberikan gambaran kepada pihak Politeknik Perkeretaapian Indonesia tanggapan pegawai atas motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada organisasi pendidikan yang telah dikelolanya.

- b. Memberikan gambaran kepada pihak Akademi Perkeretaapian Indonesia tentang efektivitas praktik motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi pendidikan yang dikelolanya.

1.5. Sistematika Penulisan Laporan

Adapun sistematika dalam penulisan laporan, untuk memahami isi informasi dan keakuratan dalam penelitian ini yang terdiri dari 5 (lima) bab, sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, mengungkapkan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian beserta penjelasannya.

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini memberikan ilustrasi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan dan saran.