

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi guna menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Hidayat dan Taufiq, 2012).

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi dalam hal ini instansi harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong pegawainya untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Baik tidaknya kinerja sangat tergantung pada sejauhmana instansi mampu mendesain bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawainya. Hal ini tentu harus didukung oleh lingkungan kerja yang memadai (Arianto, 2013).

Motivasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja (Rusmawita, 2016 dan Prihantoro, 2012). Hal ini disebabkan motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi ada dua yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Setiap pegawai memiliki keinginan dan tujuan yang hendak dicapai dalam pekerjaan, sehingga motivasi yang tinggi sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja yang baik (Suddin dan Sudarman, 2010).

Selanjutnya, selain motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja (Potu, 2013; Hidayat dan Taufiq, 2012 dan Handoko, 2012). Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang melekat

dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, kebisingan, dan bau tidak sedap akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya (Nitisemito, 2008).

Selain itu juga, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja (Arta dan Sari, 2015 dan Permansari, 2013). Motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang (Lunenburg & Orstein, 2000), sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012). Artinya setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu (Murdiyanto, 2012). Hal ini tentu didukung oleh kemampuan, kecakapan keterampilan dan bekerja giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja paling baik yang nantinya mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian kinerja individu secara khusus dan organisasi secara keseluruhan (Bahtiar, 2010). Pencapaian kinerja tentu harus didukung oleh lingkungan kerja yang segar, nyaman, memenuhi standar kebutuhan layak, keramahan sikap para pegawai, dan sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya (Munparidi, 2012).

Penelitian ini dilaksanakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Walikota (Peraturan Walikota Ternate Nomor 19 Tahun 2016). Berdasarkan hasil observasi bahwa salah satu indikator motivasi adalah gaji yang diterima. Data dinas pendidikan dan kebudayaan menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai tidak tetap adalah Rp500.000-Rp700.000. Gaji yang rendah akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai tersebut. Selain itu juga hasil temuan penelitian yang inkonsisten juga menjadi dasar penelitian ini dilakukan. Misalnya Munparidi (2012) melakukan pada karyawan pada setiap bidang pada

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang dengan sampel penelitian berjumlah 81 orang. Hasilnya menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa (Yaspenlub) Kabupaten Demak dengan jumlah sampel 30 responden juga menemukan hasil yang tidak signifikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Tidak Tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate?
2. Apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Tidak Tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Tidak Tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Tidak Tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Tidak Tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Tidak Tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi.