

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009) .

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung

pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi, oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai baik oleh perusahaan maupun instansi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Pegawai yang baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi mereka terhadap instansi secara keseluruhan.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001: 205). Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila kebutuhan merupakan kepentingan manusia. Signifikansi tugas sering kali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan-tujuan (Scott & Pandey, 2005). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka

mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka gagal atau tidak.

Pentingnya upaya motivasi adalah karena hal yang menyebabkan atau mendukung manusia supaya mereka mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal. Maka dari itu dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dari organisasi agar pegawai tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

DISPERINDAG Kota Sumenep adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang industri dan perdagangan. Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan industri dan perdagangan di Kota Sumenep. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), peningkatan industri dan dan menciptakan iklim usaha yang kondusif seta perlindungan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara persatuan untuk organisasi meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:64) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat didukung meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan DISPERINDAG Kab. Sumenep yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan dibidang perindustrian dan perdagangan.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2003). Kondisi nyata yang terjadi di DISPERINDAG Kota Sumenep, utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal dan tercermin dari data berikut:

Table 1.1 Daftar Laporan Realisasi Permohonan Rekomendasi SIUP dan TDP pada DISPERINDAG Kab. Sumenep Tahun 2008

Bulan	Permohonan Rekomendasi SIUP dan TDP		
	Σ Pemohon	Σ yang harus dikoreksi kembali	% kesalahan dalam permohonan
Januari	12	2	16.7%
Februari	10	2	20.0%
Maret	9	1	11.1%
April	11	2	18.2%
Mei	9	2	22.2%
Juni	13	3	23.1%
Juli	11	1	9.1%
Agustus	10	1	10.0%
September	9	1	11.1%
Oktober	8	0	0.0%
November	7	1	14.3%
Desember	11	1	9.1%
jumlah	120	17	14.2%

Sumber : Disperindag

Tabel 1.1 menyajikan daftar laporan realisasi permohonan DISPERINDAG tahun 2009 yang menunjukkan bahwa dalam pengajuan permohonan masih

sering terjadi adanya kekeliruan, sehingga permohonan harus menunggu untuk dilakukan koreksi atau perbaikan serta dicetak kembali dan hal tersebut memberikan suatu gambaran kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Karena penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standart pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh Dinas masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pemimpin dan bawahan pada Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada DISPERINDAG Kabupaten Sumenep”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, makamasalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kabupaten Sumenep?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kabupaten Sumenep?

3. Variabel manakah diantara lingkungan kerja dan motivasi kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitaian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kabupaten Sumenep?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kabupaten Sumenep?
3. Untuk mengetahui variabel manakah diantara lingkungan kerja dan motivasi kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kabupaten Sumenep?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinas DISPERINDAG Kabupaten Sumenep.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam hal lingkungan kerja dan motivasi kerja bagi pegawai, sehingga peneliti dapat membandingkan teori-teori tersebut dengan penerapan yang sebenarnya dilingkungan dunia usaha nyata.
3. Bagi Universitas Trunojoyo, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan dokumentasi untuk menambah pengetahuan yang dapat dimanfaatkan sebagai penunjang bagi mahasiswa dalam rangka memperdalam pengetahuan dan pengalaman belajar di Perguruan Tinggi.

4. Bagi instansi, diharapkan mampu membantu menganalisis dan memberikan masukan terhadap hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya melalui sudut pandang lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan pengelolaan SDM.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.