

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di dalam organisasi tersebut secara maksimal. Menurut Moehariono (2012, hal. 95) Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai didalam sebuah organisasi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Selanjutnya menurut Sutrisno (2011, hal. 172) Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut sunyoto (2012, hal. 43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, tata ruang dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah didalam dan merasa senang serta kinerja pegawai juga akan meningkat. (Wahyudi et al., 2020) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan

memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja (Firmanzah et al., 2017).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Wahyudi et al., 2020). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja dalam setiap perkantoran mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya.

Menurut Kasmir (2016, hal. 190) dalam memotivasi pegawai tidaklah hal yang mudah karena pada setiap pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, sehingga akan lebih baik jika organisasi atau (pemimpin) dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya agar kinerja pegawai optimal sesuai dengan yang ditentukan. Bangun (2012:312), menyatakan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai karena dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Pegawai dengan motivasi yang tinggi dapat dinilai dan dilihat dalam melakukan pekerjaan dan mencapai target keberhasilan serta mempunyai sikap dan semangat untuk mematuhi semua peraturan yang ada, sehingga motivasi yang tinggi sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang yang menimbulkan semangat untuk bekerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur Menurut Bangun (2012:313).

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu perkantoran, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Sinamo (2016) memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan di selesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerja kerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja atau etos kerja pegawai, maka sangatlah di butuhkan pegawai yang memiliki pendidikan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang sangatlah membantu pelayanan yang ada dalam suatu perkantoran, agar semangat kerja para pegawai baik maka sangatlah dibutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang memadai dan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor dan tolak ukur dari peningkatan semangat kerja bagi seorang pegawai, serta dapat menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang telah diprogramkan pembangunan pemerintah. Salah satu yang mempengaruhi etos kerja seorang

pegawai yaitu lingkungan kerja, kemudian lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu semangat kerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dapat tercapai dan terwujudnya suatu hasil yang optimal apabila ditunjangi oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan etos kerja atau semangat kerja pegawai yang baik pula, karena dalam lingkungan kerja tidak hanya menyangkut dengan individu yang ada di sekitar, melainkan juga menyangkut dengan sarana dan prasarana yang ada.

Etos kerja seorang pegawai sangatlah mempengaruhi dalam kemajuan dan peningkatan suatu lembaga atau perkantoran, karena dengan semangat kerja para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan dengan baik. Perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau lembaga tersebut. Suatu etos kerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk tercapainya tujuan lembaga atau perkantoran tersebut, oleh karena itu setiap perkantoran perlu memiliki pegawai yang memiliki etos kerja atau semangat kerja yang baik salah satunya harus didukung pula dengan lingkungan kerja yang baik pula.

Peningkatan produktivitas kerja ditunjukkan oleh etos kerja yang optimal, etos kerja atau semangat kerja yang optimal merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pegawai yang sedang bekerja, demikian pula halnya seperti permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Sukun, ditemukan adanya pegawai yang bekerja dengan santai, keluar kantor seenaknya pada jam-jam kerja, sama sekali tidak menunjukkan bahwa mereka adalah abdi masyarakat, pegawai kurang menaati, melaksanakan terhadap tugas yang diberikan, dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan masih kurang, kurang

menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan, dan kurangnya kerjasama antar bawahan dengan atasan serta masih ada pegawai yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas yang adapun permasalahan yang lain yang terdapat di Kantor Kecamatan Sukun yaitu sirkulasi udara yang ada pada ruangan kerja para pegawai belum memadai secara keseluruhan. Berdasarkan hal-hal tersebut, sama sekali pelayanan yang diberikan pegawai tidak mencerminkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas berorientasi pada hasil, serta mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

Kinerja pegawai seperti telah diuraikan diatas memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi dalam organisasi. Apabila struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan hasil kerja pegawai di tempat tugas. Pada gilirannya, prestasi kerja pegawai akan meningkat. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, antara lain semangat kerja pegawai meningkat, kerjasama antar pegawai tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

Berdasarkan latar belakang uraian permasalahan di atas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukun**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja, motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun?

2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun?
3. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun?
4. Bagaimana etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun.
4. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teori

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Untuk memperluas wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan