

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sebagai ilmu juga sekaligus seni untuk menjadi pedoman pemikiran serta tindakan suatu organisasi untuk menggunakan dengan efektif dan efisien seluruh sumber daya yang tersedia sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Samsudin (2009:15), manajemen pada dasarnya adalah mencapai tujuan organisasi dengan upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya). Banyak orang memiliki pemahaman manajemen sebagai ‘tata laksana’ atau ‘ketatalaksanaan’ karena terdapat kata pengaturan pada manajemen, yaitu aktivitas mengelola, mengarahkan serta menjadi pemimpin bagi orang-orang yang berada pada tingkat bawah untuk mencapai target tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, maka bisa dikatakan bahwa setiap organisasi memerlukan manajemen untuk mengelola segala aktivitasnya yang berguna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012:1), terdapat 6 unsur dalam manajemen, salah satunya adalah manusia yang merupakan unsur utama dalam manajemen yang menjadi penggerak dan pemegang kendali bagi seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi, dimulai dari perencanaan hingga evaluasi. Tanpa adanya manusia, maka unsur lainnya tidak dapat dimanfaatkan atau digunakan sehingga tujuan organisasi tidak dapat terwujud.

Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai segmen manajemen adalah pengelolaan serta pemanfaatan tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Edison, Anwar, & Komariyah (2018:10) mengintrepetasikan MSDM suatu siasat yang dilakukan agar mampu menjamin aktivitas organisasi yang selaras dengan tujuan strategis secara efektif juga efisien dengan memberikan motivasi, mengelola serta membangun sumber daya manusia. Terlebih pada tahun 2020-2021 ini, dunia menghadapi suatu jenis virus baru yang dapat menyebar dengan mudah kepada manusia. Sehingga manajemen sumber daya manusia memiliki peran menjadi jauh lebih penting bagi keberlangsungan aktivitas organisasi yang melibatkan manusia dalam segala pelaksanaannya. Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk lebih cermat lagi dalam mengelola sumber daya manusia organisasi pada masa pandemi ini, karena ada regulasi baru yang diberikan oleh pemerintah dalam melibatkan manusia pada pelaksanaan suatu pekerjaan atau aktivitas yang berjalan.

Untuk mewujudkan target organisasi diperlukan SDM atau tenaga kerja yang memiliki kualitas baik, sehingga kegiatan secara menyeluruh dalam organisasi dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Kinerja memberikan gambaran dari kualitas sumber daya manusia organisasi. “Kinetika energi kerja” atau yang lebih sering disebut dengan singkatan kinerja artinya penyelesaian tugas yang telah diberikan atau *outcome* atas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada seseorang maupun kelompok.

Menurut Bangun (2012:231) dalam Kurniawan & Alimudin (2015:3), hasil kerja dari seseorang berdasarkan ketentuan-ketentuan pekerjaan (*job requirement*) disebut dengan istilah kinerja (*performance*).

Penilaian atau pengukuran kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (DISPARBUD) Provinsi Jawa Barat, kinerja menggunakan sebuah aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK). Adapun indikator penilaian atau pengukuran kinerja yang terdapat dalam aplikasi tersebut sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Kedisiplinan
3. Komitmen
4. Inisiatif kerja
5. Kerjasama
6. Penilaian teman
7. Integritas



Tabel 1.1
Data Kehadiran dan Capaian Kerja Pegawai Bagian Kepegawaian dan Umum DISPARBUD JABAR

No	Nama	September (22 Hari Kerja)					Oktober (19 Hari Kerja)					November (17 Hari Kerja)				
		Kehadiran (Hari)			Capaian Kerja dalam Menit		Kehadiran (Hari)			Capaian Kerja dalam Menit		Kehadiran (Hari)			Capaian Kerja dalam Menit	
		Hadir	Alfa	Cuti	Target	Aktual	Hadir	Alfa	Cuti	Target	Aktual	Hadir	Alfa	Cuti	Target	Aktual
1	Asep Muliana, S. Sos., MM	21	0	1	9.450	9.422	19	0	0	8.550	7.784	17	0	0	7.650	6.733
2	Dra. Diah Purnamawati	22	0	0	9.900	9.900	19	0	0	8.550	8.547	17	0	0	7.650	7.425
3	Wiwin Juwindah, S. Sn	22	0	0	9.900	7.514	19	0	0	8.550	7.932	17	0	0	7.650	6.929
4	Tommy Pratiwa, SP	22	0	0	9.900	9.669	19	0	0	8.550	8.544	17	0	0	7.650	7.425

5	Femmy Yuwartini Elia, S. Pd	22	0	0	9.900	9.900	19	0	0	8.550	8.533	17	0	0	7.650	7.425
6	Misja	20	1	1	9.450	8.990	19	0	0	8.550	8.536	17	0	0	7.650	7.425
7	Yuli Purnomo, S. Sos	22	0	0	9.900	9.851	19	0	0	8.550	8.325	17	0	0	7.650	7.425
8	Budi Suprijadi	22	0	0	9.900	9.900	19	0	0	8.550	8.318	17	0	0	7.650	7.085
9	Tatang Hendayana	22	0	0	9.900	9.002	18	1	0	8.550	8.048	17	0	0	7.650	7.392
10	Kadarisman	22	0	0	9.900	9.284	19	0	0	8.850	7.937	17	0	0	7.650	7.114

Sumber: Dokumen DISPARBUD JABAR



Keterangan :

* Hari kerja dalam 1 minggu 5 hari pukul 07.30-16.00/ 450 menit

* Target= jumlah hari kerja dalam 1 bulan x 450 menit

Penulis melihat bahwa tingkat kehadiran pegawai bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat berdasarkan tabel sebelumnya sangat tinggi, hanya ada satu orang saja yang alfa pada bulan September dan satu orang pada bulan Oktober. Meskipun demikian, masih banyak pegawai yang belum bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan. Diketahui bahwa salah satu faktor yang menyebabkan target tidak tercapai adalah pegawai yang datang terlambat, yang menyebabkan ada waktu yang terbuang dan kinerja tidak sesuai dengan target. Sebelumnya dipaparkan bahwa salah satu indikator dalam penilaian kinerja yang diterapkan oleh DISPARBUD JABAR adalah kedisiplinan, termasuk kedisiplinan waktu pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai target dan mendapatkan hasil yang optimal.

Organisasi seharusnya memperhatikan elemen apa yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kemaksimalan kinerja dari pegawai diperoleh dengan salah satu faktornya adalah motivasi. Bukti dari beberapa penelitian terdahulu memberikan hasil pengaruh motivasi terhadap kinerja salah satunya penelitian Evawati (2016:vol2) terdapat pada jurnal dengan tajuk “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II”. Motivasi merupakan dorongan untuk melaksanakan kegiatan maupun pekerjaan yang berasal dari luar ataupun dari dalam. Menurut Bangun (2012), motivasi diartikan sebagai aksi yang digunakan agar orang lain terpengaruh dalam

melakukan perilaku (*to behave*) secara runtut. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 3 November 2020 oleh peneliti bersama Ibu Dra. Diah Purnamawati sebagai Analis Sumber Daya Manusia Aparatur di bagian kepegawaian dan umum pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (DISPARBUD) Provinsi Jawa Barat, dari 6 pertanyaan yang diajukan didapatkan informasi bahwa tidak adanya *treatment* khusus untuk memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi yang diberikan hanya berupa wejangan sesekali waktu pada saat rapat saja atau berupa *sharing* antar pegawai. Pernah ada program yang dilakukan untuk memotivasi pegawai yaitu dengan memberikan sebuah sertifikat per 3 bulan, namun program tersebut sudah tidak berjalan lagi. Untuk saat ini, jika pegawai mendapatkan nilai kinerja tertinggi dari aplikasi TRK, imbalannya adalah satu kali tunjangan. Pihak organisasi pun tidak mengetahui apa saja yang dapat menjadi motivasi pegawainya, organisasi beranggapan bahwa motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas tergantung pada perspektif masing-masing terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan alasan lain yang dapat mempengaruhi pegawai, terutama lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja seharusnya bisa memberikan perasaan aman kepada pegawainya guna menunjang pekerjaannya, agar para pegawai dapat bekerja dengan tenang. Lingkungan kerja harus aman dari bencana alam seperti gempa, banjir, kebakaran dan lain sebagainya. Selain aman dari segala bentuk bencana alam, lingkungan kerja juga harus aman dari segala jenis virus yang dapat mendatangkan

penyakit. Dengan kondisi pandemi saat ini, tentunya organisasi harus mampu menjaga lingkungan agar tetap bersih sehingga lingkungan terjaga dari berbagai virus yang dapat menyebabkan penyakit. Motivasi pegawai yang meningkat pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang maksimal dapat diberikan dari lingkungan kerja yang terasa nyaman. Lingkungan merupakan seluruh maupun tiap-tiap orientasi serta gejala fisik juga sosial budaya yang mempengaruhi seseorang. Lain halnya dengan kata “kerja” diartikan sebagai kegiatan jiwa maupun raga seseorang yang didasarkan bawaan serta memiliki tujuan berupa memperoleh kepuasan (As’ad S.U 1991:47 dalam Hanafi & Zulkifli 2018:81). Peneliti melihat ada beberapa fasilitas di lingkungan DISPARBUD JABAR yang dinilai kurang memadai dan telah dikonfirmasi bahwa beberapa pegawai mengeluhkan beberapa fasilitas yang dinilai kurang memadai diantaranya:

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan
(DISPARBUD)

No	Fasilitas yang Tersedia	Kondisi Objektif
1	Toilet	Ukuran toilet yang sempit dan pencahayaan yang redup
2	Tempat parkir	Lahan parkir yang sempit
3	Lapangan upacara	Lapangan upacara yang digunakan juga sebagai tempat parkir
4	Kantin	Kantin yang tersedia sangat kecil hanya mampu menampung tidak lebih dari 5 orang

5	AC	AC yang ada sering kali mati
---	----	------------------------------

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Dengan kondisi toilet yang memiliki ukuran sempit dan penerangannya yang redup, membuat pegawai merasa kurang nyaman untuk menggunakannya. Selain itu lahan parkir yang sempit tidak mampu menampung kendaraan yang ada dengan baik dan rapih sehingga membuat lahan parkir terlihat penuh sesak dan kendaraan yang terparkir berantakan yang menyulitkan pegawai untuk melintasinya setelah memarkirkan kendaraannya. Akibat dari lahan parkir yang sempit, lapangan upacara pun digunakan sebagai tempat parkir untuk mobil, namun lapangan upacaranya pun tidak begitu luas. Permasalahan kantin yang sempit juga membuat makan siang di luar kantor menjadi pilihan para pegawai sehingga membuat beberapa karyawan datang terlambat untuk kembali bekerja. Yang terakhir merupakan permasalahan mengenai AC di ruangan yang mati dan membuat suhu ruangan cukup panas dan menimbulkan ketidakfokusan dan kurang nyaman saat bekerja.

DISPARBUD JABAR yang bertempat di Jl.L.L.R.E Martadinata Nomor 209 Bandung, ialah salah satu lembaga pemerintahan yang menaungi bidang pelestarian dan pemberdayaan pariwisata serta kebudayaan di Provinsi Jawa Barat.

Nama Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat mengalami transisi yang sebelumnya bernama Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Barat berlandaskan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat

Nomor : 21 Tahun 2008 mengenai Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat dengan visi Pemerintah Provinsi Jawa Barat 2018-2023 “Terwujudnya Jawa Barat juara lahir batin dengan inovasi dan kolaborasi”.

Berlandaskan pada fenomena yang telah disebutkan, maka peneliti akan melakukan kelanjutan penelitian yang pembahasannya dijabarkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berikut masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini yang merujuk pada latar belakang di atas:

1. Lingkungan kerja fisik meliputi: tempat parkir, kantin, toilet, dan AC yang kurang memadai dan nyaman
2. Pemberian dorongan berupa motivasi kepada pegawai yang minim serta kurangnya perhatian terhadap motivasi pegawai
3. Kinerja yang diharapkan belum sesuai dan target belum dicapai secara maksimal

C. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini rumusan masalah meliputi:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?

2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai DISPARBUD JABAR;
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai DISPARBUD JABAR;
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai DISPARBUD JABAR.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat teoritis

Memberi wawasan serta rujukan bagi seluruh lapisan masyarakat khususnya dalam bidang manajemen. Selain itu, diharapkan juga untuk pengembangan ilmu manajemen penelitian ini dapat menghasilkan

manfaat, khususnya bagi pengembangan penelitian kuantitatif mengenai lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja.

2. Manfaat praktis

Memberi saran terhadap instansi terkait sehingga mampu lebih ditingkatkan lagi kinerja pegawainya sehingga sasaran organisasi dapat terwujud secara optimal serta memberikan kritik yang membangun sebagai bahan evaluasi organisasi terkait.

F. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan diartikan sebagai seluruh maupun masing-masing elemen juga gejala fisik serta sosial budaya yang mempengaruhi seseorang. Sedangkan Kerja adalah kegiatan jiwa dan raga seseorang yang didasarkan pada bawaan serta memegang tujuan memperoleh kepuasan (As'ad S.U 1991:47 dalam Hidayat dan Taufiq 2018:81).

Lingkungan kerja dapat didefinisikan seluruh aspek yang dapat dilihat (fisik) maupun non fisik yang tidak dapat dilihat yang berada disekitar tempat bekerja dan dapat menunjang aktivitas individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Samsudin (2009:281) menjelaskan motivasi sebagai sistem yang dilakukan dari luar untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang

maupun kelompok kerja sehingga menciptakan kemauan melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Bangun (2012:312), motivasi diartikan sebagai sebuah tingkah laku yang digunakan agar orang lain terpengaruh untuk melakukan perilaku (*to behave*) secara runtut.

Aksi dan alasan yang memberikan pengaruh kepada pegawai untuk melakukan perilaku atas pekerjaannya merupakan maksud dari motivasi kerja (Sumardjo dan Priansa 2018:142). Pada hakikatnya motivasi adalah keterikatan seseorang dengan kondisi tertentu yang dijumpainya (Notoatmodjo 2015:115).

Seseorang akan memiliki keinginan yang lebih, guna mencapai tujuan dengan adanya motivasi. Maka dari itu suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi pegawai guna terwujudnya tujuan organisasi. Tingginya tingkat motivasi akan mewujudkan kinerja yang maksimal, sehingga sasaran organisasi akan terwujud secara efektif dan efisien.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dipengaruhi lingkungan kerja fisik serta motivasi. Setiap organisasi tentunya mendambakan kinerja yang optimal, efektif serta efisien. Kinerja yang dihasilkan akan maksimal jika memperhatikan kedua aspek tersebut. Kualitas sumber daya manusia menentukan hasil kinerja, dimana yang disebut dengan SDM yakni pegawai. Lingkungan kerja yang mumpuni maka diharapkan bisa menjadi *mood* yang baik bagi pegawai tersebut dalam bekerja sehingga mampu bekerja disertai rasa nyaman juga

fokus dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Begitu pula pemberian motivasi kepada pegawai agar selalu ingat apa yang menjadi tujuan organisasi sehingga lebih terpacu untuk ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

G. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti juga telah melakukan penelitian ini sebelumnya, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Selda Nur Halipah (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Objek dan X3	X1, X2, dan Y
2	Hendra Kurniawa dan Arasy	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja	Seluruh X Secara parsial memiliki pengaruh positif	X1, X3 dan Objek	X2 dan Y

	Alimudin (2015)	Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero)	terhadap kinerja karyawan.		
3	Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Seluruh variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). X2 merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja.	X2 dan Objek	X1, X3 dan Y
4	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic	Hasil menunjukkan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Objek	X1, X2, dan Y
5	Sintia Susanti Lesmana (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi.	Hasil penelitian ini menunjukkan seluruh variabel X berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y.	X1, X3, dan Objek	X2 dan Y

Sumber: Jurnal dan Skripsi Diolah Oleh Peneliti 2020

Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu di atas memberikan hasil yang berbeda-beda berkaitan pengaruh lingkungan kerja serta motivasi terhadap kinerja. empat penelitian menghasilkan lingkungan kerja

berpengaruh secara positif juga signifikan terhadap kinerja dan satu hasil dari penelitian lainnya memberikan bukti lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh positif juga tidak signifikan terhadap kinerja. Untuk motivasi, empat penelitian memberikan bukti motivasi berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja dan satu penelitian lainnya menjabarkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Adapun perbedaan antara keseluruhan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah objek yang ditentukan berbeda serta terdapat perbedaan beberapa variabel. Namun ada pula beberapa variabel yang digunakan sama.

H. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Disebut sementara, sebab belum berdasarkan data empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Sehingga hipotesis disebut pula jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban empiris tetapi jawaban yang dinyatakan baru berlatar belakang teori yang relevan (Sugiyono 2015:38).

Hipotesis I

H_1 : Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Pegawai DISPARBUD JABAR

Hipotesis II

H₂ : Motivasi (X₂) Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja (Y) Pegawai
DISPARBUD JABAR

Hipotesis III

H₃: Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Motivasi (X₂) Berpengaruh Terhadap
Kinerja (Y) Pegawai DISPARBUD JABAR

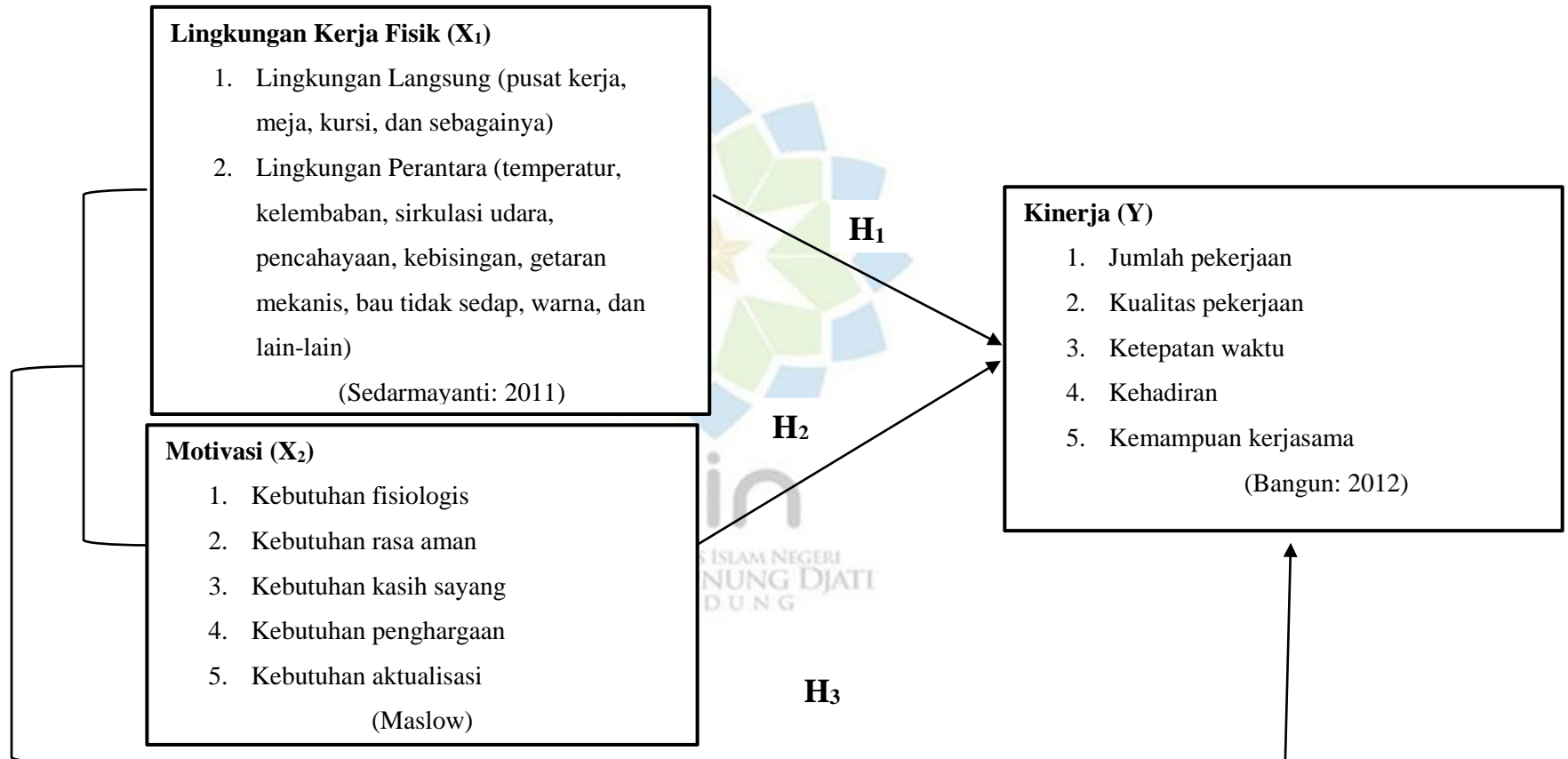
I. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis, dalam penelitian ini model penelitiannya sebagai
berikut:



Gambar 1.1

Model Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber: Buku Diolah Oleh Peneliti, 2020