

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan suatu instansi sangat berkaitan dengan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan suatu investasi yang sangat penting karena didasarkan pada konsep bahwa manusia mempunyai nilai khusus yang sangat menentukan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2010, p2), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia didalamnya sebagai aspek yang paling penting. Menurut Sulistiyani (2011, p11), sumberdaya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Meskipun didukung dengan peralatan dan teknologi canggih sekalipun, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional maka organisasi tersebut akan sulit berkembang atau bahkan mengalami kemunduran. Oleh sebab itu, setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sangat tergantung kepada kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik agar semua dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Pengelolaan tersebut memerlukan suatu dorongan atau motivasi kerja agar pegawai bersemangat dalam menjalankan semua tugasnya. Berikut penulis sajikan data kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Lampung:

Tabel 1.1
Data Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Lampung
Tahun 2017

No.	Pangkat/Gol	Jumlah (orang)
1	Pembina Utama Madya	1
2	Pembina Tingkat I	11
3	Pembina	27
4	Penata Tingkat 1	73
5	Penata	50
6	Penata Muda Tingkat 1	80
7	Penata Muda	37
8	Pengatur Tingkat 1	11
9	Pengatur	18
11	Pengatur Muda	15
12	Juru Tingkat 1	1
13	Juru	2
14	Juru Muda Tingkat 1	1
Jumlah		334

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2017

Menurut Hasibuan (2016, p.141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menyebabkan pegawai bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Berikut adalah motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung:

Tabel 1.2
Keikutsertaan Pegawai Pada Kegiatan Dinas Kesehatan Provinsi
Lampung Tahun 2017

No.	Nama Kegiatan	Peserta	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Diklat atau Seminar	167	334	50 %
2	Sertifikasi	38	334	11,38 %
3	Promosi Jabatan	12	334	3,59 %
4	Bonus atau Insentif	0	334	0 %

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa motivasi kerja yang ada pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yaitu pegawai yang berprestasi mempunyai kesempatan untuk mengikuti diklat atau seminar, mengikuti sertifikasi dan berkesempatan untuk naik jabatan. Akan tetapi tidak terdapat program pemberian bonus atau insentif secara langsung untuk pegawai yang mampu mencapai target yang telah ditetapkan sehingga pegawai kurang termotivasi untuk mencapai target. Hal ini juga yang menyebabkan pegawai juga menjadi bermalas-malasan dalam bekerja. Selain kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman juga menyebabkan pegawai malas beraktivitas.

Menurut Sedarmayati (2011, p.21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Sedarmayanti (2011, p.26), menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut penulis sajikan data lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung:

Tabel 1.3

Lingkungan Kerja Pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung Tahun 2017

Lingkungan Kerja		Keadaan di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung
Fisik	Penerangan/cahaya di tempat kerja	Penerangan/cahaya cukup memadai
	Temperatur di tempat kerja	Ruangan kerja sangat sempit sehingga temperatur menjadi terasa panas
	Kelembaban di tempat kerja	Kurangnya sirkulasi udara menyebabkan tempat kerja menjadi lembab
	Sirkulasi udara di tempat kerja	Sirkulasi udara kurang baik karena kurangnya pepohonan di lingkungan kerja dan hanya ada 1 AC yang hidup sehingga ruangan menjadi kurang sejuk
	Kebisingan di tempat kerja	Tempat kerja berada di pinggir jalan utama sehingga tempat kerja menjadi bising kendaraan

	Getaran mekanis di tempat kerja	Tidak ada getaran mekanis karena tidak ada mesin operasional di lingkungan kerja
	Bau-bauan di tempat kerja	Ruangan yang sempit dan hanya ada 1 AC untuk 1 ruangan menyebabkan tempat kerja menjadi lembab dan menimbulkan bau yang tidak sedap
	Tata warna di tempat kerja	Warna cat gedung sudah mulai memudar
	Dekorasi di tempat kerja	Tidak ada dekorasi yang menarik
	Musik di tempat kerja	Musik yang sering diputar cenderung bernuansa santai sehingga membuat pegawai menjadi merasa ngantuk
	Keamanan di tempat kerja	Tidak ada petugas keamanan (SATPAM)
Non Fisik	Suasana kekeluargaan	Kurangnya hubungan kekeluargaan antar pegawai satu sama lain
	Hubungan komunikasi	Hubungan komunikasi antar pegawai satu sama lain hanya sebatas pekerjaan

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2017

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung kurang layak karena ruang kerja sangat sempit sehingga temperatur menjadi terasa panas. Hal ini yang memicu pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung tersebut menjadi bermalas-malasan untuk bekerja dan mengakibatkan kinerjanya kurang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung diketahui bahwa pencapaian kinerja makro Pembangunan Daerah yang diukur dari pencapaian tujuan Renstra Dinas Kesehatan periode 2010 – 2014 yang diukur dari 5 (lima) indikator derajat kesehatan yaitu UHH, AKI, AKB, Prevalensi Gizi kurang & buruk, Prevalensi Gizi pendek, dengan rata-rata capaian sebesar 79,28%. Sasaran strategis pada dokumen RPJMD periode 2010-2014 yaitu terciptanya SDM berkualitas (unggul, berdaya saing, sehat, berahklak mulia dan sejahtera) yang diukur dengan 15 Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan rata-rata capaian kinerja sebesar 86,46%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Lampung belum dapat mencapai titik optimal 100%.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini akan dilakukan dengan judul: **“Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Pada penelitian ini tempat penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yang beralamat di Jl. Dr. Susilo No. 44, Pohaman Enggal Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah berdasarkan kebutuhan penelitian yang merencanakan mulai bulan April 2017 sampai dengan Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengharapkan hasilnya dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja.

1.5.2 Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.3 Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 (lima) bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori khusus yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu serta kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi kuesioner penelitian, data penelitian dan hasil olahan data.