

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi bukan tergantung pada teknologi, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Selaras dengan tuntutan sumber daya yang handal secara umum, keberadaan sumber daya manusia dalam pemerintahan juga menuntut suatu sumber daya manusia yang cakap yang mampu mewujudkan tujuan intitusinya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi masyarakat sesuai dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. UU No 32 tahun 2004 Pasal 129 mengatur bahwa (1) Pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil secara nasional. (2) Manajemen pegawai negeri sipil daerah sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan,

hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah.

Kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi pada dasarnya adalah prestasi para anggota organisasi itu sendiri, mulai dari tingkat atas sampai pada tingkat bawah. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Konsep kinerja pemerintah daerah sendiri muncul ketika institusi pemerintahan mulai mencoba mengenalkan konsep baru dalam pengelolaan urusan publik menjadi *good governance*. Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas serta terukur. Artinya bahwa visi dan misi tidak akan bermakna ketika tidak teraktualisasikan dalam kinerja organisasi dalam kerangka menciptakan *good governance*. Oleh karena itu, kinerja merupakan the ultimate goals dalam setiap organisasi publik. Visi dan Misi itu sendiri mencerminkan komitmen organisasi secara teori dan diharapkan mampu diwujudkan dengan kinerja organisasi yang baik. Kumorotomo (2013) berpendapat bahwa kinerja organisasi publik adalah hasil akhir (*output*) organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, transparan dalam pertanggungjawaban, efisien, sesuai dengan kehendak pengguna jasa informasi, visi dan misi organisasi, berkualitas, adil, serta diselenggarakan dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Salah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan. Rahmawanti et.al (2014) menyatakan bahwa

lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitarkaryawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinyadalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Saat lingkungan kerja benar-benar tidak nyaman, hal ini dirasakan oleh satu atau beberapa orang pegawai, maka mereka menghasilkan kinerja yang kurang baik.Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka.Hampir semua pegawai menginginkan lingkungan kerja yang baik agar mereka merasa betah dan nyaman saat bekerja.

Pemaparan di atas serupa dengan apa yang terjadi pada pegawai DPMD Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan pada bulan November 2019, penulis mewawancarai 10 orang pegawai DPMD Kabupaten Lampung Selatan tentang lingkungan kerja fisik dengan hasil bahwa sebagian besar responden merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja mereka. Siagian (2014:59) mengatakan bahwa salah satu indikator lingkungan kerja fisik adalah bangunan tempat kerja dimana bangunan atau kondisi gedung yang baik dapat memberi kenyamanan pada pegawai dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, mayoritas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan belum merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh instansi ini.

Selain mewawancarai 10 responden dengan pertanyaan mengenai lingkungan kerja fisik, penulis juga mewawancari 10 responden tersebut dengan pertanyaan mengenai beban kerja dengan hasil bahwa sebagian besar responden mengalami beban kerja yang diakibatkan pekerjaan yang menumpuk. Hal tersebut selaras dengan Koesomowidjojo (2017:33) yang mengemukakan bahwa salah satu

indikator beban kerja adalah target yang harus dicapai oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Penetapan waktu baku/dasar dibutuhkan dalam rangka menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain. Selain itu, beban kerja terberat kedua yang dialami oleh responden adalah karena mereka merasa resiko pekerjaan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan mereka.

Selain lingkungan kerja fisik dan beban kerja yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, pemberian insentif juga merupakan sebuah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2011). Khadarisman (2014) berpendapat bahwa salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas,

disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Nafrizal (2012) mengatakan bahwa insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat *variable* tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Pemaparan di atas dapat diartikan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai *reward* kepada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada pra-survei kepada 10 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden merasa tidak puas terhadap perhatian dan penghargaan instansi atas kinerja yang dicapai oleh responden. Selain itu, responden merasakan ketidakpuasan terhadap instansi karena harapan mereka untuk memperoleh tunjangan kinerja tidak terpenuhi.

Pemaparan di atas dapat diartikan bahwa permasalahan dalam bidang kepegawaian begitu kompleksnya. Sejalan dengan era otonomi daerah, maka permasalahan kepegawaian tersebut dapat menjadi hambatan bagi Daerah dalam mengemban amanat Undang-Undang maupun dalam upaya peningkatan daya saing (*competitive advantages*). Kondisi yang demikian akan menghambat kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan, karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah. Sehubungan dengan hal tersebut, pengaruh stres kerja dan beban kerja pegawai yang dimiliki merupakan hal penting untuk dapat digunakan

sebagai bahan pengambilan keputusan level manajemen dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumberdaya manusia aparatur daerah. Realisasi dari komitmen yang secara jelas dipaparkan dalam visi dan misi yang mengatasnamakan berbasis kinerja dan pelayanan publik diharapkan mampu menghapus pandangan negatif masyarakat tentang kinerja pemerintah daerah.

Keadaan-keadaan di atas, diduga terkait dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan yang masih belum optimal dikarenakan masih banyaknya pegawai yang merasakan lingkungan kerja fisik dan beban kerja yang sangat besar, serta pemberian insentif/ tunjangan kinerja yang belum optimal. Dari permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan?
- 1.2.2 Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan?
- 1.2.3 Apakah pemberian insentif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan?
- 1.2.4 Apakah lingkungan kerja fisik, beban kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis:

- 1.3.1 Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.
- 1.3.2 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.
- 1.3.3 Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.
- 1.3.4 Pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis,serta sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan sehingga dapat mengetahui bagaimanalingkungan kerja fisik, beban kerja dan pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta permasalahan yang timbul sehubungan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan instansi terutama dalam melakukan peningkatan lingkungan kerja fisik, penurunan beban kerja dan pemberian insentif yang baik kepada pegawainya demi peningkatan kinerja pegawainya tersebut.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna mencapai kepuasan kerja staf/pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
- d. Penelitian ini dapat menjadi dokumen akademis bagi civitas akademika dalam rangka pencapaian program pasca sarjana.