

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga di dalam suatu organisasi dimana sebagai faktor pendorong tercapainya tujuan organisasi. karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. keadaan ini mendorong manajemen terus memperbaiki dalam mengelola sumber daya manusia agar menghasilkan output yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat perlu dilaksanakan dimana agar berkembangnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi seiring dengan perkembangan zaman agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan organisasi untuk masa yang akan datang. Maka sangat penting suatu sumber daya manusia di dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat di manfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu

maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat di manfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisa

Pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat di manfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat di manfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Di masa sekarang ini masalah sumber daya manusia menjadi suatu topik yang sangat banyak di bahas karena saat ini sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat penting di dalam organisasi karena sumber daya manusia sebagai pelaku utama untuk kemajuan organisasi kedepannya, manusia berperan sebagai pelaku, penggerak, perencana, pelaksana dan ujung tombak organisasi yang selalu tumbuh dan berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan ekonomi pada masa yang akan datang. Hal ini menjelaskan bahwa organisasi wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi yang positif, dan pemberian motivasi kerja pada pegawai agar bekerja secara maksimal di suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang baik sangatlah penting dalam suatu organisasi maka dari itu untuk mewujudkan sumber daya manusia yang baik sangat

diperlukan manajemen yang mengaturnya. Menurut Mangkunegara (2013, p.2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendaan sumber daya yang ada pada individu. Dalam buku lain juga dijelaskan oleh Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, sosial dan lebih penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.

Penyelenggaraan pemerintahan pada wilayah kecamatan salah satu ialah Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci merupakan salah satu bagian perangkat pemerintahan daerah di Kabupaten Kerinci. Sebagai perangkat pemerintahan yang bertanggung jawab dalam perberdayaan masyarakat, menjaga ketenteraman dan ketertiban umum, menerapkan dan menegakan peraturan perundang-undangan, memelihara prasarana dan fasilitas pelayanan umum, menyelenggarakan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan dan melaksanakan

pelayan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya, kantor ini harus senantiasa meningkatkan efektifitas dan akuntabilitas kinerja demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Kinerja pemerintah yang baik ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya baik itu pimpinan atau pegawainya. Pimpinan atau Camat yang memiliki peran utama dalam meningkatkan kinerja instansi harus mampu menggerakkan pegawainya agar dapat bekerja maksimal. Namun untuk mencapai kinerja yang optimal juga ditentukan oleh lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi yang positif dan motivasi kerja yang tinggi dari pegawai terhadap pekerjaannya, namun kinerja pegawai masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat melalui Pencapaian Standar Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor Camat Gunung Tujuh kabupaten Kerinci sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kantor Camat Gunung Tujuh kabupaten Kerinci Tahun 2021

No	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Jumlah Pegawai	Rata-rata Penilaian Kinerja (%)	Ket
1	Perencanaan Kinerja	34	95	Sangat Baik
2	Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan Kinerja	34	90	Baik
3	Penilaian Kinerja	34	85	Baik
4	Tindak Lanjut	34	90	Baik
5	Sistem Informasi Kinerja	34	85	Baik
	Rata-rata	34	89	Baik

Sumber: Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam melaksanakan tugas pada tahun 2021 sebesar 89% atau Baik. Hal ini menandakan bahwa hasil kinerja pegawai yang dinilai oleh atasan belum maksimal. Namun, penilaian SKP diatas masih ada hal-hal yang menjadi masalah terhadap kinerja pegawai, seperti Lingkungan kerja non-fisik yang tidak baik, Budaya organisasi yang negatif, dan Motivasi kerja yang masih rendah.

Menurut Mangkunegara(2015:69), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya motivasi kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik, budaya organisasi yang negatif sehingga berdampak juga pada menurunnya motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci. Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi yang positif dan motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau instansi faktor lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja non-fisik menjadi sangat berpengaruh. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kondisi diri para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dan menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan efektif dan efisien”.

Menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa, lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua yaitu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan hubungan kerja antara sesama pegawai. Lingkungan kerja non-fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana jika keadaan atau situasi disekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci terdapat fenomena masalah lingkungan kerja non-fisik diantaranya adalah

1. Merasa adanya hubungan yang berkelompok diruang mereka, ini dikarenakan adanya faktor perbedaan usia dan pola pikir yang berbeda,
2. Suasana kerja antara pegawai yang satu dengan yang lain masih kurang kondusif, dan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan yang terkesan kaku dan dingin sehingga bawahan tidak bisa bekerja dengan perasaan menyenangkan.

Selanjutnya masalah kinerja pegawai juga disebabkan oleh faktor budaya organisasi yang negatif.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk pegawai dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*Values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan

dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Pengamatan peneliti di Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci terdapat fenomena bahwabudaya organisasi yang rendah terlihat diantaranya yaitu:

1. Banyaknya tingkat kesalahan dan kerusakan yang dilakukan oleh pegawai, serta pegawai kurang cermat dalam melakukan tugas-tugasnya,
2. Pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini itu diselesaikan esok harinya,
3. Seringnya terlambat masuk kantor dan rendahnya kehadiran karena banyak alasan,
4. Serta masih kurangnya kerjasama antar pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Selain dari kedua faktor diatas, kinerja pegawai di Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi kerja.

Hasibuan (2017:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi,

pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja, sehingga para pegawai akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata didasarkan pada nilai uang yang diperoleh (*monteray value*) saja, karena ketika kebutuhan dasar (*to live*) seseorang dapat terpenuhi, maka dia akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan jiwanya (*to love*) seperti kepuasan kerja, penghargaan, respek, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang (*to learn*), yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya. Sehingga akhirnya orang bekerja atau melakukan sesuatu karena nilai, yakni ingin memiliki hidup yang lebih bermakna dan dapat mewariskan sesuatu kepada yang dicintainya (*to leave a legacy*).

Pengamatan peneliti di Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, hal ini disebabkan oleh:

1. Masih ada pegawai yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja;
2. Masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya,

3. Jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya,
4. Masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan observasi langsung dilapangan dan fenomen-fenomena yang terjadi terlihat bahwa pelaksanaan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci tidak seluruhnya dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Indikasi tersebut dapat uraikan dan di identifikasi dapat menghambat proses pelayanan kepada masyarakat.

Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu pemerintah Kabupaten Kerinci dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kabupaten berdasarkan pelimpahan wewenang. Kantor Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci yang mempunyai amanah untuk membantu tugas-tugas Bupati tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci harus dapat membenahi permasalahan ini dengan cara memperhatikan lingkungan kerja non-fisik, budaya organisasi dan motivasi kerja, sehingga para pegawai dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan optimal.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti menyadari betapa pentingnya Lingkungan Kerja Non-Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai dan didukung oleh penelitian Pratiwi (2017) yang meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja non Fisik, terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Non-Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan Non-Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis
 - a. Sebagai Aplikasi dan temuan teoritis yang ada kaitannya dengan ilmu ekonomi dan teori manajemen.
 - b. Sebagai salah satu untuk memenuhi syarat mencapai Gelar Sarjana Ekonomi di STIE Sakti Alam Kerinci.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pegawai

Dapat memberikan masukan kepada pegawai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang baik dan meningkatkan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

b. Bagi Pimpinan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan dalam melakukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

c. Bagi Dinas

Dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

3. Mamfaat Ilmiah

Sebagai bahan informasi atau pengetahuan bagi peneliti yang melakukan studi kasus dengan topik Pengaruh Lingkungan Non-Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.