

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan zaman saat ini telah memberikan pandangan baru bahwa tenaga kerja tidak lagi semata-mata menjadi robot organisasi namun juga tenaga kerja dipandang dari sudut pandang manusiawi memerlukan pembaharuan dalam setiap fase agar dapat meningkatkan kapasitas dan kinerjanya yang akan lebih menguntungkan perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia, Hasibuan, E.A & Afrizal (2019:22).

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Supaya tercapai tujuan yang sudah ditetapkan, manusia perlu dianalisa dan dikembangkan dengan metode yang sesuai dengan memperhatikan beberapa unsur yaitu berupa waktu, tenaga dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu pada sumber daya manusia untuk memaksimalkan potensi yang ada dalam setiap pribadi Hasibuan, E.A & Afrizal (2019:22).

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Mengingat pada peran sumber daya manusia yang sangat vital bagi perkembangan organisasi atau institusi, sangatlah penting bagi organisasi atau institusi menjaga dan meningkatkan peran aktif pegawai dalam pengoperasian organisasi atau institusi sebagai team pelaksana, karena tenaga kerja atau pegawai merupakan sumberdaya yang memegang peran dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan untuk mencapai tujuan organisasi atau institusi Hasibuan, E.A & Afrizal (2019:22).

Fenomena berkenaan dengan faktor lingkungan organisasi yang kurang mendukung dapat menjadi salah satu faktor penghambat pencapaian kinerja pegawai, baik secara individual maupun secara organisasi.

Sekretariat Daerah Lampung Tengah yang mana bagian organisasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan

daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, dan kinerja dan reformasi birokrasi. Untuk melaksanakan tugasnya bagian organisasi harus memiliki pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi sehingga tujuannya dapat tercapai.

Pasca era reformasi kinerja aparatur sipil negara masih disara kurang memuaskan. Berlakunya Undang-Undang otonomi daerah memberikan keleluasaan daerah didalam mengelola daerahnya masing-masing. Peningkatan pelayanan kepada masyarakat dengan adanya tuntutan *good governance* mengharuskan pegawai pemerintah daerah harus memberikan kinerja yang baik, Simarmata,H.M.P.,et al (2018:70).

Walaupun demikian masyarakat masih merasakan kurangnya pelayanan dan empati para aparatur sipil negara didalam melayani masyarakat. Oleh karena itu perlunya peningkatan kinerja aparatur sipil negara dengan memberikan motivasi dan merubah lingkungan kerja.

**Tabel 1 Rekapitulasi Rata – rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah LampungTengah Tahun 2020-2021**

No	Perilaku kerja	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	90	Amat Baik	80	Baik
2	Motivasi	90	Amat Baik	80	Baik
3	Lingkungan Kerja	80	Baik	73	Cukup
4	Disiplin	80	Baik	74	Cukup
5	Kerjasama	90	Amat Baik	80	Baik
6	Kepemimpinan	85	Baik	85	Amat Baik
Jumlah		515		472	
Nilai Rata – rata		85,8%	Baik	78,7%	Baik

*Sumber: Skp sekretariat daerah kabupaten Lampung Tengah*

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti didapatkan tabel 1. ditemukan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang diperlihatkan pada tahun 2020 rata – rata hasil kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 85,8%. Tetapi pada tahun 2021 mengalami perubahan hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata – rata 78,7%. Penurunan tersebut terlihat pada perilaku kerja orientasi pelayanan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Penurunan paling rendah terjadi pada lingkungan kerja di tahun 2021 dengan nilai 73, hal ini disebabkan karena pola disiplin kerja yang belum kondusif. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kinerja yang menjadikan lingkungan kerja yang baik untuk pegawai guna meningkatkan nilai lingkungan kerja yang lebih baik ditahun berikutnya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah belum bisa menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi sebagai wujud kebanggaannya terhadap tempatnya bekerja. Selain itu kurangnya lingkungan kerja yaitu kurangnya keterlibatan pegawai untuk memberikan motivasi terhadap pegawai. Hal ini disebabkan karena rantai komando yang cukup panjang membuat pegawai menjadi kurang terlibat secara langsung dalam pengambilan keputusan atau kebijakan, sehingga pengawasan dan hubungan dengan atasan harus melalui birokrasi yang ada.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.**

#### **A. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja Aparatur Sipil Negara pada tahun 2020 sebesar 85,8% dan 2021 sebesar 78,7%, kinerja Aparatur Sipil Negara mengalami penurunan sebesar 7,1% kurun waktu satu tahun. Penurunan tersebut disebabkan oleh elemen-elemen yang terdapat pada nilai SKP.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah adapun tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ?
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah” ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan  
Sebagai program tindak lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di suatu kantor Pemerintahan.
2. Bagi Penulis  
Sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada dilapangan, dengan adanya penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan.
3. Bagi Akademis  
Sebagai bahan bacaan tambahan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

### **E. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan tidak sampai pada hal-ha diluar rumusan masalah yang ada, maka didalam penelitian ini masalah di batasi pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.