

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan.

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan, Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar

kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Nitisemito (1992) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut : 1) suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja.. oleh karena itu perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang bersih, suasana karyawan yang kondusif, hubungan antar pegawai dan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, dan kesejahteraan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dan dapat membuat karyawan memiliki semangat bekerja dan merasa nyaman dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi diperusahaan tersebut ialah lingkungan kerja didalam kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan kota makassar dapat dinilai masih kurang ideal untuk digunakan bekerja. Berdasarkan indikator lingkungan kerja Nitisemito sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja.

Tata ruangan terlihat kurang nyaman satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi. Sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang

nyaman. Hubungan karyawan sudah terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Namun, saat jam kerja menunjukkan pukul 08.00 keatas, kantor akan terasa kosong dan sepi, sehingga karyawan akan merasa sedikit jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain handphone dan computer. Adapula yang memiliki untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai temannya di divisi lain ataupun meninggalkan kantor diwaktu jam kerja. Suhu udara di ditiap kantor, ada yang memiliki AC ada yang tidak ada, pada kantor yang tidak ber-AC udara pun terasa panas, hal ini juga efek dari terlalu dekatnya dengan pabrik juga menyebabkan gngguan suara bising yang berasal dari pabrik.

Dinas energi dan sumber daya mineral merupakan salah Satu perusahaan yang mengelolac Energi Baru & Terbarukan menyusun kebijakan, evaluasi, inventarisasi potensi, rekomendasi pengembangan (termasuk panas bumi dan serta pembinaan teknis dan K3. kebijakan penghematan energi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan efisiensi energi .Minyak & Gas Bumi (Migas) rekonsiliasi data lifting, rekomendasi izin penggunaan lahan, pengelolaan BUMD migas, pengawasan distribusi BBM dan LPG, serta pengawasan sumur tua.

Dinas energi dan sumber daya mineral sebagai suatu organisasi juga akan terus berubah sesuai dengan pertumbuhan perkembangan teknologi dan pengaruh lingkungan yang ada disekitarnya.

Dengan tingkat jumlah karyawan yang ada, maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan pada Dinas energi dan sumber daya mineral itu sendiri agar dapat

memberikan hasil yang terbaik. Profesi karyawan merupakan salah satu struktur pekerja yang ada di perusahaan, karena profesi sebagai pegawai di Dinas energi dan sumber daya mineral sangat berperan penting dalam pengelolaan dan memproduksi hasil yang ditargetkan perusahaan tersebut.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dari para karyawan tersebut juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai menurut Hasibuan (2003) “Motivasi Kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Seseorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif pada kinerja. Seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi kinerja yang tinggi, apabila seorang tersebut memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai apa yang diharapkan perusahaan.

Kebutuhan berprestasi, dari hasil pra-survey penulis di kantor dinas energi dan sumber daya mineral provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar karyawan masih merasakan kurang puas dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, McClelland menemukan bahwa individu dengan berprestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan baik.

Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan

yang cukup menantang. Sedang di Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan makassar tidak ada hal yang dapat membuat para karyawan untuk berprestasi tinggi, karena karyawan yang berprestasi dan tidak akan diperlakukan sama tanpa ada hal yang lebih yang akan diperoleh oleh karyawan yang berprestasi, seperti kenaikan pangkat atau reward.

Kebutuhan afiliasi, berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara dengan beberapa karyawan mengenai kebutuhan afiliasi di Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan makassar masih terbilang kurang baik, dapat dilihat dari hubungan antar karyawan, masih ada masalah senioritas Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan makassar Seringkali karyawan yang sudah bisa dianggap senior meninggalkan kantor ataupun pulang terlebih dahulu dari karyawan lain. Hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut dilimpahkan kepada karyawan lain. Sehingga pekerjaan pun akan selesai tidak sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kinerja pegawai yang baik, tentunya karyawan menginginkan jabatan ataupun reward yang lebih tinggi dari sebelumnya. Namun di Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan makassar kenaikan jabatan ataupun reward sulit didapatkan walaupun kinerja karyawan meningkat atau sudah bekerja selama dari beberapa tahun. Wawancara yang dilakukan kepada kepala Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan makassar bahwa akan dilakukan kenaikan apabila terdapat kekosongan jabatan dan karyawan mengundurkan diri.

Setelah terjadi hal tersebut kemudian perusahaan baru akan mencari karyawan untuk mengisi kekosongan yang ada. Kemudian dilakukan wawancara

kepada karyawan yang bekerja di kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan makassar Terdapat juga masalah terkait dengan kepemimpinan di kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan kota makassar Masalah tersebut diidentifikasi dari pra-survey yang dilakukan penulis dan wawancara yang dilakukan penulis menjelaskan bahwa pemimpin mereka kurang peka dalam mengkoordinasi Ketidaksesuaian Laporan Keuangan & Fisik Peralatan dan Teknis Rusak dan Kurang Memadai. Hal ini lain masalah-masalah yang sudah dijelaskan diatas, terdapat lagi masalah terkait dengan kepuasan kerja di kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan kota makassar. Berdasarkan hasil pra-survey karyawan menyatakan bahwa belum ada upaya dari perusahaan untuk meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dan atasan. Interaksi antar karyawan dan atasan masih sedikit, sehingga terkesan kurang akrab. Pekerjaan yang kurang bervariasi dan monoton juga memberikan efek jenuh pada para karyawan, sehingga kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri masih rendah. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut diatas tentunya harus segera dibenahi agar para pegawai di kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan makassar dapat bekerja dengan maksimal dengan memenuhi sasaran dan target yang ditentukan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memberikan motivasi

kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai di kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan makassar

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas energi dan sumber daya mineral
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Pada kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pegawai kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan kota makassar
2. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai pegawai kantor Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan kota makassar

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya menyangkut motivasi, dan kinerja pegawai

2. Bagi Instansi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Bagi Pihak Lain.