BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora (2015) dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam

meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sejumlah riset yang dilakukan oleh Haryati (2013), Prawatya (2015), Setiawan (2013), Bachtiar(2012),Ivone (2010), Iskandar (2012),Ekhsan (2019), Razak et al., (2010), Selan et al., (2016) dan Hernosa & Sidharta (2017)mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa et al., (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan riset yang dilakukan oleh Utomo (2014), Putra (2013),Iskandar (2012),Sagita dan Novyanti (2015), Selan et al., (2016)mengatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian riset lainnya yang dilakukan oleh (Sapitri, 2016)mengatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan riset penelitian dari Marpaung et al., (2014), Prawatya (2015), Setiawan (2013), Bachtiar(2012), Sagita dan Novyanti (2015), Ekhsan (2019), VebeSelan et al., (2016), Razak et al., (2010),Utomo (2014)dan Hernosa & Sidharta (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa et al., (2018)mengatakan bahwa disiplin kerja kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan survei literatur dapat mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen kerja, dimana hasil penelitian juga cukup beragam sehingga menimbulkan celah riset untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2015) mengatakan bahwa motivasi Pegawai untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi Pegawai secara positif, jika prestasi kerja Pegawai baik, maka ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika Pegawai tersebut mengetahui bahwa prestasi yang dicapai kurang baik maka kemungkinan besar ia akan berusaha memperbaiki prestasi agar ia dapat bertahan bekerja ditempat tersebut artinya bila prestasinya terus menerus buruk bukan tidak mungkin ia akan diberhentikan dari pekerjaannya.

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang Pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Selanjutnya menurut Ishak & Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang

bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Pendapat tersebut mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Menjadi seorang pegawai tidaklah mudah, dibutuhkan motivasi, komitmen dan lingkungan kerja yang baik agar dapat menunjang kinerja seorang pegawai. Menurut Sutrisno (2016) motivasi suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2014) sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2016) Komitmen organisasional merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut dalam upaya peningkatan Kinerja. Dalam hal ini, Komitmen organisasional yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawainya untuk mencapai tujuan organisasinya. Hal tersebut didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Respatiningsih (2015) yang memiliki hasil dimana variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat

memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Pemerintah dalam belanja infrastruktur setiap tahunnya, Kementerian PUPR melaksanakan 10,000 hingga 11,000 paket pekerjaan, baik konstruksi maupun konsultasi. Pada tahun 2020, Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Jambi menangani perbaikan Ruas Jalan Nasional Batanghari II – Zona Lima – Muara Sabak sepanjang 61 Km dengan nilai kontrak Rp108 Miliar yang menangani peningkatan jalan dan rekonstruksi sepanjang 16,54 Km.

Dinas Kementerian PUPR menerapkan strategi dan sebuah Reformasi dilingkungan Kementerian PUPR untuk meningkatkan disiplin dan kualitas Pengadaan Barang dan Jasa menjadi lebih transparan, bersaing, akuntabel sebagai komitmen Kementerian PUPR dalam mempertanggungjawabkan anggaran yang telah diberikan kepada Kementerian PUPR. Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya senantiasa memandang infrastruktur sebagai salah satu elemen penting yang memiliki potensi sebagai modal masyarakat. Seluruh kegiatan yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat dan bermanfaat kepada seluruh pihak terkait mengenai pelaksanaan tugas, fungsi, target dan informasi lainnya yang dapat dijadikan benchmark dalam mengevaluasi pencapaian sasaran yang tepat untuk mewujudkan target atau sasaran kerja yang tepat di lingkup Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat terlebih untuk Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi.

Pencapaian kinerja pada laporan kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi selama tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami penurunan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Perkembangan Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi

No	Bidang Kerja	Nilai				Rata-Rata
		Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	
1	Keterpaduan pembangunan infrastruktur jalan	85,21	86,27	87,03	86,59	86,28
	Perkembangan	-	1,24	0,88	-0,51	0,54
2	Pembangunan jalan dan jembatan	86,29	88,18	87,39	89,21	87,77
	Perkembangan	-	2,19	-0,90	2,08	1,13
3	Sub bagian umum dan tata usaha	86,22	87,43	87,55	85,27	86,62
	Perkembangan	-	1,40	0,14	-2,60	-0,35
4	Preservasi	88,35	88,21	88,75	89,03	88,59
	Perkembangan	-	-0,16	0,61	0,32	0,26

Sumber : Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perkembangan kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi selama tahun 2016 sampai tahun 2019 cenderung mengalami naik turun setiap tahunnya. Terdapat 4 bidang kerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi. Perkembangan kinerja pegawai pada Bidang Keterpaduan pembangunan infrastruktur jalan selama tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 0,54 persen. Kemudian perkembangan kinerja pegawai pada bidang Pembangunan jalan dan jembatan selama tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 1,13 persen. Selanjutnya pada bidang Sub bagian umum dan tata usaha selama tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami penurunan sebesar -0,35 persen. Sedangkan pada bidang preservasi selama tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 0,26 persen. Dengan demikian kinerja pegawai PUPR menjadi strategis untuk diteliti sehingga dapat diketahui apakah variabel motivasi kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut penelitian ini dalam bentuk tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi?
3. Apakah komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Untuk menghasilkan gambaran motivasi kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi.
2. Untuk menghasilkan uji empiris dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi.
3. Untuk menghasilkan uji empiris dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi.
4. Untuk menghasilkan uji empiris dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Teoritis

Penelitian ini memberikan wawasan dan masukan dalam pengetahuan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pegawai.

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Bagi Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi, diharapkan bisa memberikan masukan kepada pemimpin terutama di instansi yang terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai di masa yang akan datang.