

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadi sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efesiensi dan produktivitasnya. Mencapai hal tersebut, maka hal penting yang patut diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja pegawainya. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi pengembangan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang, nyatanya bagi instansi dengan pegawai yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan pegawai yang tak terpuaskan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di dalam Organisasi perlu mendapatkan pegawai yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh organisasi dalam kurung waktu tertentu.” kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau kelompok tersebut menurut Sinaga dkk (2020)”. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Organisasi seoptimalkan mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Maka dari itu hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu mengenai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawa yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2021). Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Afandi & Bahri,2020).

Kualitas tenaga kerja yang baik dalam instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang di berikan oleh instansi. Menurut (Silaen et al, 2021) prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Kinerja Pegawai membentuk fondasi kesuksesan sebuah organisasi. Saat para individu di dalamnya berkinerja tinggi. Organisasi itu sendiri memiliki landasan yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Nilai kinerja pegawai bukan sekedar ukuran produktivitas semata, tetapi juga mencerminkan dedikasi, fokus, dan komitmen yang mereka miliki terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan Motivasi interistik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi para pegawai dalam melaksanakan tugas mereka, lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek fisik maupun non-fisik yang mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya Nitisemito, (2019: 97). Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, baik dalam bentuk fisik (seperti suhu, kelembapan, dan kebersihan) maupun non-fisik (hubungan dengan atasan dan rekan kerja).

Menurut Presepsi lingkungan kerja mengenai lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Saputra et al. (2020), “karyawan memiliki harapan penuh terhadap perusahaan, tergantung perusahaan apakah memberikan dampak baik atau buruk terhadapnya dalam bekerja”. Selain itu lingkungan kerja yang baik dalam arti membina interaksi kerja yang harmonis antara pegawai dan pemimpin,

karena pada hakekatnya kerja adalah suatu kegiatan dan bukan sekedar sumber penghasilan Handayani & Fauzan, (2022).

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan atau hubungan yang atasan miliki kepada bawahan Suryani, (2019). Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerj, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Faktor lain yang menentukan kinerja pegawai selain lingkungan kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan sebuah dorongan atau energi yang mampu membuat seseorang menjadi lebih semangat dalam menjalani pekerjaan serta membuat pegawai semakin kuat dalam hal mental dan kepercayaan pada kemampuan sendiri. Motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi yang tumbuh dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan motivasi yang tumbuh dari luar individu atau adanya rangsangan dari luar (motivasi ekstrinsik).

Motivasi intrinsik sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan instansi. Tanpa adanya motivasi seorang karyawan merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Menhard, dkk. (2020), berpendapat bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan bearti.

Motivasi intrinsik merupakan suatu pendorong kerja yang sumbernya ada di dalam diri sendiri sebagai individu berupa kesadaran menjadi pentingnya melaksanakan pekerjaan maksimal. Potu, et, al., (2021), mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik akan sadar terhadap tanggung jawab dan pekerjaannya lebih baik dari karyawan memiliki motivasi ekstrinsik (Lamato and Rahman, 2022).

Penelitian ini didasari oleh *research gap* yang terlihat dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Irwana, 2024 ; Zalika, Sepyarni, Lysander, 2024; Lesmana, 2024; Nurdiana, Yulianadewi, Johanis, 2024). Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa kinerja pegawai sama sekali tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik (Odem, Kirana, Septyarini 2023; Adawiyah, Margono 2024). Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada LPP RRI Kota Jambi. Sugiyono (2019), berpendapat bahwa variabel intervening merupakan variabel yang dalam teori mempengaruhi hubungan tidak langsung yang tidak dapat diamati dan diukur. Oleh karena itu, sebagai variabel penyela / antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen selain itu, penelitian ini yang menjadi pembedanya dari segi objek, yang menjadi pusat dalam penelitian ini yaitu LPP RRI Kota Jambi, dan data yang didapatkan merupakan data tahun 2023 dengan jumlah sampel yang berbeda

LPP RRI Kota Jambi adalah merupakan salah satu lembaga penyiaran publik nasional yang memiliki peran penting dalam menyampaikan informasi, edukasi, dan hiburan kepada masyarakat. Sebagai lembaga penyiaran publik, LPP RRI memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan informasi dan edukasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangat di perlukan agar LPP RRI dapat terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Begitupula dengan karakteristik kerja yang beragam dan tuntutan kreativitas yang tinggi, lingkungan kerja di LPP RRI perlu dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dan motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam pekerjaan-pekerjaan kreatif dan tanggung jawab besar, sehingga penting untuk melihat bagaimana variabel ini berperan dalam hubungan antara lingkungan kerja ,kinerja pegawai dan Motivasi Intrinsik LPP RRI Kota Jambi.

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada LPP RRI Kota Jambi, peneliti melakukan observasi dengan mengumpulkan data kinerja pegawai

berdasarkan data sasaran kinerja pegawai (SKP) pada LPP RRI Kota Jambi Tahun 2023, peneliti mendapatkan hasil capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 1 . 1 Rekapitulasi Hasil Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 2023

NO	Rencana Hasil Kerja	Indikator	Target	Realisasi	Capaian(%)
1	Meningkatkan kualitas layanan siaran di berbagai platform sesuai standar pedoman perilaku penyiaran dan standar program siaran.	Terlaksananya Pelayanan Informasi Publik dan Penyelesaian Pengaduan masyarakat serta pembuatan Branding RRI	62 Brand	47 Brand	75,8%
2	Meningkatkan Kualitas layanan siaran di berbagai Platform sesuai standar pedoman perilaku penyiaran dan standar program siaran.	Terealisasinya Kontrak kerjasama berbayar (PNBP) dengan stakeholder, jajaran pemerintah / BUMN/BUMD dan Swasta	150 PKS	108 PKS	72%
3	Terwujudnya SDM yang profesional dan berkualitas	Terealisasinya SDM yang profesional dan berkualitas	7 Personil	6 personil	85,7%
Rata Rata			77,8%		

Sumber : Lpp RRI Kota Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai LPP RRI Kota Jambi di duga masih belum maksimal, dilihat dari capaian rencana hasil kerja yang belum sesuai dengan target yaitu rata-rata 77,8% kurang dari 100%. Fakta awal di atas didukung juga melalui survei awal tentang kinerja pegawai pada LPP RRI Kota Jambi, peneliti melakukan survei awal dengan memberikan kuensioner kepada 10 responden yang merupakan pegawai LPP RRI Kota Jambi.

Tabel 1 . 2 Survei Awal Kinerja Pegawai LPP RRI Kota Jambi Pada Tanggal 22 Oktober 2024

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan rapi	2	2	3	2	1
Kuantitas Kerja						
2	Pegawai mampu menyelesaikan banyak hasil pekerjaan yang diharapkan	2	4	3	1	0
Pemanfaatn Waktu						
3	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	3	4	1	1	1
Kerja Sama						
4	Pegawai memiliki rasa kerjasama tim yang kuat	0	5	3	1	1
Kehadiran						
5	Pegawai mematuhi aturan yang berlaku di organisasi	0	4	3	2	1
Total		7	19	13	7	4
%		14%	38%	26%	14%	8%

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil survei awal pada tabel 1.2 di atas dapat di lihat dari jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 52% sehingga diduga kinerja pegawai LPP RRI Kota Jambi tergolong rendah atau belum maksimal, hal itu karena masih banyak pegawai yang kurang teliti.

Untuk melihat lingkungan kerja pegawai peneliti melakukan survei awal pada bulan Oktober tanggal 22 2024

Tabel 1 . 3 Survei awal Lingkungan Kerja Pegawai LPP RRI Kota Jambi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Lingkungan Fisik						
1	Pegawai selalu menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja dalam keadaan baik	4	2	3	1	0
2	Suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja sangat kondusif	4	3	2	1	0
3	Teknologi yang di sediakan dapat mengoptimalkan pekerjaan	3	5	1	1	0
Lingkungan Kerja Non Fisik						
4	Pegawai menjalin kerja sama dan saling menghargai dengan atasan kerja	2	5	1	1	1
5	Hubungan dengan sesama rekan selalu menciptakan komunikasi yang terbuka	1	3	3	3	0
6	Atasan selalu menjaga hubungan baik dengan bawahan	2	4	1	2	1
Total		16	22	11	9	2
%		32%	44%	22%	18%	4%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan survei awal pada tabel 1.3 di atas dapat dilihat dari persentase jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 38 orang atau sebanyak 76% . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada LPP RRI Kota Jambi di duga belum kondusif. Untuk memperjelas keadaan lingkungan kerja fisik peneliti menambahkan data perlengkapan barang lingkungan fisik dilakukan sebagai bagian pengumpulan data primer maupun skunder. Data tersebut mencakup jenis, dan kondisi barang yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja fisik.

Tabel 1.4 Data Peralatan Yang digunakan Pada LPP RRI Kota Jambi

No	Uraian	Kondisi		
		Tersedia	Baik	Rusak
1	Mikrofon	10	8	2
2	Komputer/PC	30	28	2
3	Kabel Audio	60	57	3
4	Kabel listrik/stopkontak	100	70	30
5	Headphone	15	14	1
6	Mixer/ Audio	5	5	0
7	Printer	20	15	5
8	UPS (catu daya tak terputus)	5	5	0

Sumber : Lpp RRI (Radio Republik Indonesia) Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.4, terlihat bahwa peralatan yang digunakan sebagai lingkungan fisik yang terlihat masih banyak dalam kondisi baik.

Selain lingkungan kerja, motivasi intrinsik merupakan faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai. Adapun data mengenai motivasi intrinsik di ambil berdasarkan kuensioner 10 orang pegawai pada tanggal 22 oktober 2024. Data observasi awal motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

Tabel 1 . 5 Survei Awal Motivasi Intrinsik Pegawai LPP RRI Kota Jambi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Prestasi						
1	Saya ingin bekerja dengan hasil yang di capai sesuai dengan target	3	3	1	1	2
Penghargaan						
2	Pegawai mendapatkan pujian atas kerjanya dari organisasi	2	4	1	2	1
Pekerjaan itu sendiri						
3	Pegawai mempunyai kemampuan dalam pelaksanaan tugas dengan bidang masing-masing	2	5	2	1	0
Tanggung Jawab						
4	Pegawai melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab	2	5	1	1	1
Pengembangan Diri						
5	Dalam melakukan pekerjaan selalu terinovasi terhadap hal-hal baru	1	2	6	1	0
Total		10	19	11	6	4
%		20%	38%	22%	12%	8%

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 1.4 di atas merupakan hasil dari survei peneliti melalui kuesioner tentang motivasi intrinsik pada setiap pegawai LPP RRI Kota Jambi. Menimbang hasil survei tersebut didapatkan bahwa beberapa pegawai merasa kurang puas atau kesenangan dalam beraktivitas. Berdasarkan *research* (penelitian) yang

menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada LPP RRI Kota Jambi.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, kinerja sangat penting, karena kinerja pegawai berkaitan erat dengan kinerja organisasi, Berdasarkan data kinerja menunjukkan bahwa pegawai LPP RRI Kota Jambi dengan asumsi bahwa tingkat kinerja pegawai masih belum optimal, dilihat berdasarkan data capaian kinerja belum optimal atau belum mencapai 100% begitu juga berdasarkan kinerja individu masih banyak kinerja yang menjawab sangat tidak setuju, yang sesuai dan belum sesuai dengan kinerja pegawai. Begitu juga berdasarkan lingkungan kerja masih banyak pegawai yang menjawab sangat tidak setuju dilihat masih belum cukup baik, baik itu lingkungan fisik maupun non fisik. Kemudian juga pada survei awal Motivasi intrinsik pada LPP RRI Kota Jambi, terdapat belum termotivasi dengan motivasi intrinsik.

Berdasarkan lingkungan kerja dan motivasi intrinsik dalam mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kinerja, lingkungan kerja dan motivasi intrinsik pegawai pada LPP (Lembaga Penyiaran Publik) RRI Kota Jambi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada LPP (Lembaga Penyiaran Publik) RRI Kota Jambi?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada LPP (Lembaga Penyiaran Publik) RRI Kota Jambi?
4. Apakah Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada LPP(Lembaga Penyiaran Publik) RRI Kota Jambi?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik, pegawai pada LPP (Lembaga Penyiaran Publik) RRI Kota Jambi.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP (Lembaga Penyiaran Publik) RRI Kota Jambi.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi intrinsik pada LPP (Lembaga Penyiaran Publik) RRI Kota Jambi
4. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada LPP (Lembaga Penyiaran Publik) RRI Kota Jambi
5. Untuk menguji apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat dan penelitian atau kajian ini diantaranya:

1. Bagi Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan hal yang diperlukan kepada kepala LPP (Lembaga Penyiaran Publik) RRI Kota Jambi akan pentingnya lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang teori motivasi, khususnya teori motivasi intrinsik. Dengan memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi motivasi intrinsik, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan model-model motivasi yang lebih komprehensif.