

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2017).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor-faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya (Supriyanto, 2018). Motivasi adalah proses yang dimulai dengan difisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Tufiq & Baharuddin, 2020) .

(Juliningrum & Sudiro, 2013) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan ke-inginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi ini mendasari/melatar belakangi perilaku seseorang. Motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Sebagai individu, seorang pegawai akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya salah satunya dengan bekerja. Bukti empiris yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan Sulaiman dan Nawal Al-Sabri (2009) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Humaira, 2022) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang ada disekitar pegawai baik aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan menjalankan tugas untuk mencapai tujuan.

Menurut (Kusumayanti, 2020) pengaruh lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja Pegawai. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat Pegawai merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat pegawai kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. BPBD dibentuk berdasarkan peraturan presiden Nomor 08 Tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorlak) di tingkat Provinsi dan Satuan Pelaksana Penanganan Bencana (Satlak PB) di tingkat Kabupaten/Kota, yang keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ogan Komering Ulu dibentuk pada tahun 2010 yang tertuang dalam PERDA Kabupaten No. 06 Tahun 2010 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Kemudian pada tahun 2019 BPBD Kabupaten Ogan Komering Ulu mengalami perubahan tipe kantor, yang dari sebelumnya tipe B menjadi tipe A yang ditetapkan dalam PERDA No. 04 tahun 2019.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa variabel motivasi pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu terdapat permasalahan di mana kurangnya sanksi hukuman sehingga banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu, para pegawai cenderung lebih santai dalam melaksanakan pekerjaannya. Mengenai pemberian penghargaan, kurangnya kesadaran dari atasan dalam memberikan penghargaan atau apresiasi kepada pegawainya seperti pegawai yang berprestasi dalam bekerja, sehingga menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Untuk meningkatkan

kinerja pegawai pemberian motivasi oleh kantor kepada pegawai sangat diperlukan. Pegawai yang selalu dimotivasi akan merasa dihargai dan hasil jerih payah mereka dalam bekerja diakui oleh kantor.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data wawancara dan pengawasan yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa kondisi pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ogan Komering Ulu ini dapat dikatakan baik, namun masih terdapat beberapa ruangan kerja yang harus mendapatkan perhatian lagi antara lain seperti susunan tata ruang yang harus diperbaiki lagi, ruangan kerja yang harus diperluas lagi agar supaya para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, terdapat pula beberapa kursi untuk para pegawai yang sudah rusak didalam ruangan, sirkulasi udara yang kurang dimana terdapat 5 AC yang terpasang tetapi sudah tidak dingin sehingga sirkulasi udara di dalam kantor menjadi panas di siang hari, fasilitas kantor yang tidak dipergunakan dengan baik seperti pegisian absensi dengan system manual padahal terdapat fasilitas fingerprint di kantor tersebut dan kurangnya kursi untuk pegawai sehingga banyak pegawai yang berdiri ketika melakukan pekerjaan atau bergantian meminjam kursi untuk melakukan pekerjaannya, selain itu kurangnya kebersihan pada kantor belum baik dimana terdapat berkas-berkas yang tidak diletakan pada tempatnya, banyaknya putung rokok yang berserakan diatas meja para pegawai. Hal ini didukung dari hasil prasurvey awal yang dilakukan peneliti dalam kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ogan Komering Ulu.

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dan besar pengaruhnya bagi pegawai melaksanakan tugas-tugasnya, dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong para pegawai lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja karyawan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu masih kurang baik. Hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan masih belum maksimal, sehingga menyebabkan masih banyaknya pekerjaan yang tertunda. Kemampuan kerja sama antar sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan juga masih kurang baik, masih sering terjadinya kesalahan dalam bekerja antar karyawan. Masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab sehingga jika terjadi masalah atau adanya suatu kesalahan karyawan lepas tanggung jawab atau karyawan tidak bertanggung jawab.

Dengan adanya fenomena di atas peneliti bisa membuktikan bahwa fenomena-fenomena yang terjadi pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten OKU. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ogan Komering Ulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.”

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi, acuan, serta informasi mengenai hal yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Sehingga penelitian ini kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Untuk mempertimbangan dan menentukan kebijakan bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk

meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan faktor lingkungan kerja yang diberikan.

b) Dapat menjadi masukan untuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai dan Motivasi Pegawai.

c) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu dalam perkembangan Motivasi dan Lingkungan Kerja Pegawai.