

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kesuksesan sebuah organisasi karena fokus pada hubungan dan peran manusia di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi Perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya (Farisi et al., 2020) Manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dengan cara melakukan pemberian balas jasa kepada karyawan berdasarkan kinerja dan kemampuan kerja karyawan dalam organisasi.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam organisasi maupun perusahaan. Kinerja sebagai wujud aksi dari perilaku kerja seorang karyawan untuk menampilkan prestasi kerja sesuai peran masing-masing dalam sebuah perusahaan. Karyawan berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan karena kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok. Hal ini dapat sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral Simamora (2012) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini akan membahas

tentang motivasi dan lingkungan kerja serta berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja. Target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004: 14). Jadi dengan adanya penilaian atas pencapaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai upaya untuk memberikan jaminan bahwa karyawan telah bekerja sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan. Upaya peningkatan kinerja karyawan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan.

Lingkungan pada suatu perusahaan mempengaruhi kinerja setiap individu. Lingkungan kerja yang menyenangkan tentu akan memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan begitupun sebaliknya. Perusahaan menuntut kondisi kerja yang tidak mengganggu jadwal karyawan lain, serta komunikasi dan ekspresi diri yang baik (Ningrum, 2014). Berdasarkan penjelasan tersebut bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pada saat bekerja, baik berupa lingkungan fisik atau nonfisik yang mempengaruhi dirinya pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik tentu bersifat positif untuk mendorong dan mendukung pekerjaan yang dilakukan.

Lingkungan kerja yang baik bersih, sehat, nyaman dan menyenangkan dapat menunjang aktivitas pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang melakukan pekerjaan pada kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu pihak manajemen harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawai sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan karena salah satu faktor meningkatnya kinerja pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya adalah kondisi lingkungan kerja. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Apabila pegawai tersebut bekerja di lingkungan yang baik akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2009)

Selain lingkungan kerja, motivasi memiliki dampak pada kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan daya perangsang atau pendorong karyawan agar mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain Manullang (2002). Motivasi adalah kondisi internal yang spesifik dan mengarahkan perilaku seseorang dalam suatu tujuan tertentu. Perilaku pegawai perusahaan yang memiliki semangat kerja tinggi tentu berasal dari motivasi dari dalam diri, dan sebaliknya perilaku pegawai perusahaan yang memiliki semangat kerja rendah tentu berasal dari kurangnya motivasi dalam bekerja.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai. Panjaitan (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat

beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Didukung dengan pernyataan Nurjaya (2001) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2020) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan intansi hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Probolinggo.

Pada observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan dengan salah satu pegawai menyatakan, bahwa sebagian pegawai kurang maksimal dalam bekerja seperti menormalisasi keterlambatan, kurang fokus pada saat bekerja, dan mengalami penurunan konsentrasi sehingga mengalami keterlambatan dalam pelayanan dan menghambat kinerja pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang memadai dari segi fasilitas dan infrastruktur pada ruangan kerja pegawai, jika dilihat dari suhu dan sirkulasi udara masih belum memenuhi standar. Meskipun terdapat kipas angin dan AC yang seharusnya menjaga suhu ruangan tetap stabil, namun keduanya tidak berfungsi secara maksimal sehingga menyebabkan suhu ruangan menjadi tinggi. Di samping itu, aliran udara di ruang kerja pegawai juga sangat terbatas, yang menyebabkan suasana ruangan menjadi pengap. Pegawai yang merasa gerah dan tidak nyaman akibat kurangnya sirkulasi udara yang baik mungkin

mengalami penurunan fokus dan motivasi, yang pada akhirnya dapat menghambat kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu ruangan yang digunakan saat bekerja sangat sempit untuk digunakan pegawai sebanyak 9 orang. Kondisi ini menjadikan suhu jadi mudah naik. Kemudian tata letak ruangan yang bisa dikatakan berantakan yang membuat kurang enak dilihat.

Hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1943) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pada objek penelitian ini, kebutuhan penghargaan pegawai RSUD Waluyo Jati Probolinggo begitu rendah karena selama ini kebutuhan penghargaan dalam bentuk apresiasi yang rendah membuat kurangnya dorongan untuk datang tepat waktu ke tempat kerja. Kehadiran yang sering terlambat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang pada gilirannya memunculkan kebiasaan buruk baru yaitu memandang sepele keterlambatan dan membenarkan perilaku datang kerja yang tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya dorongan, kemauan, dan kerelaan untuk datang tepat waktu saat bekerja. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh lingkungan kerja fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”***.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Waluyo Jati?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
5. Diantara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja, manakah yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.
5. Menganalisis variabel yang paling berpengaruh diantara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Probolinggo

Mampu memberikan gambaran lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Probolinggo.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama yaitu terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

