

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Permasalahan

Pembicaraan mengenai MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dewasa ini semakin mendapat perhatian. Pada hakekatnya MSDM merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personel dengan tujuan organisasi, agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi. Saat ini pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja. Yang memandang kerja suatu yang mulia tanpa mengabaikan manusia yang melakukan pekerjaan tersebut.

Manusia sebagai anggota organisasi dalam melakukan proses pekerjaan akan sangat dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap, nilai-nilai, keinginan dan minat dan itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinan juga pada kinerja.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Kinerja pegawai antara lain dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Motivasi dapat juga diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentu perilaku dalam mencapai tujuan, secara arti kognitif, namun secara arti afeksi motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak.

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan, baik visi maupun misi. Hal ini dapat dilihat dari segala aktifitas yang dilakukan oleh para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan perlu diberikan motivasi agar hasil bekerja baik sehingga efektifitas dan efisiensi dapat tercapai secara optimal. Beberapa faktor penting yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja antara lain kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dengan cara apa kebutuhan serta tujuan tersebut dapat terealisasi. Ini berarti apabila pegawai menyukai pekerjaan, mereka menganggap bahwa tugas mereka penuh tantangan, dan umumnya mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara antusias, namun apabila pegawai tidak termotivasi maka kinerja pegawai tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi apabila lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja sebuah perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan memiliki dampak pada kinerja pegawai yang semakin baik pula. Kesimpulannya dapat kita lihat motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Melalui suatu pendekatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan harus mampu menciptakan iklim kerja atau *Quality of Work Life* yang dapat memberi kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar pekerja, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat membangkitkan motivasi kerja dan kinerja pekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara lebih baik. Berbagai faktor *Quality of Work Life* yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pekerja, diantaranya adalah restrukturisasi kerja yang meliputi kesempatan kerja mengembangkan keahliannya, partisipasi yang meliputi kemampuan dalam pengambilan keputusan, sistem imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan lingkungan yang aman serta nyaman bagi pegawai.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk menunjukkan kinerja dan memberikan peranan yang optimal dalam pembangunan nasional. Penerapan sistem pengembangan dan pembinaan PNS, yang merupakan bagian dari sistem pemberdayaan aparatur negara dan aparatur pemerintahan, turut menentukan kinerja PNS yang diatur melalui beragam kebijakan mulai dari pola rekrutmen sampai dengan pemisahan (pensiun). Untuk mengetahui kinerja PNS, perlu mekanisme penilaian pekerjaan terhadap PNS. Peraturan Pemerintah (PP) RI Nomor 10 tahun 1979, selanjutnya disebut PP RI 10 tahun 1979, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Kementerian Pertahanan (Kemhan) adalah institusi pemerintah yang diberi kewenangan dalam menentukan kebijakan bidang pertahanan negara. Kementerian ini merupakan institusi yang unik karena pegawai Kemhan tidak hanya terdiri dari PNS tetapi TNI.

Menurut Peraturan Menteri Pertahanan (Permenhan) Nomor 166 Tahun 2010 Tanggal 27 November 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan, Badan Penelitian dan Pengembangan disingkat Balitbang adalah unsur pendukung tugas dan fungsi Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri. Balitbang dipimpin oleh Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan (Kabalitbang). Tugas dari Balitbang adalah melaksanakan penelitian

dan pengembangan (litbang) di bidang pertahanan. Keberhasilan organisasi Balitbang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dapat dilihat dari kualitas yang dihasilkan dari penelitian dan pengembangan yang dilakukan.

Realitas yang ada saat ini menunjukkan kecenderungan menurunnya kinerja di lingkungan Balitbang Kemhan hal ini dapat dilihat belum dapat terselesaikan secara tepat waktu beban tugas dan kewenangan organisasi serta kualitas hasil kerja pegawai cenderung menurun, kemampuan kepemimpinan yang masih kurang sehingga menyebabkan degradasi kualitas kebijakan yang dihasilkan. Etika atau perilaku pemimpin juga terkadang tidak bisa menjadi tauladan dan panutan bagi bawahannya dikarenakan suka datang ke kantor terlambat, sering menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi dan keluarga, suka berbuat yang tidak pantas dihadapan bawahan, setiap urusan dengan pihak luar selalu minta imbalan, mengeluh di depan anak buah, rasa tanggung jawab yang rendah, tidak bisa menyikapi perubahan secara positif.

Berdasarkan pada uraian diatas dapat diketahui bahwa motivasi lingkungan kerja fisik dan kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan”**.

I.2. Pembatasan Masalah

Dari uraian mengenai latar belakang diatas, maka dikemukakan beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Tugas yang diberikan belum dapat diselesaikan secara tepat waktu.
- b. Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai.
- c. Belum semua pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan memahami tupoksi dan struktur kerjanya dengan baik.

- d. Penempatan personil tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai.
- e. Kurangnya penghargaan dari atasan kepada bawahan
- f. Masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi.
- g. Sarana dan prasarana yang kurang mendukung untuk kelancaran tugas.

Penulis melakukan penelitian dengan memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pertahanan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balitbang Kemhan
- b. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Balitbang Kemhan
- c. Apakah ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Balitbang Kemhan
- d. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Balitbang Kemhan.

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kinerja terhadap pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan.

I.4.2 Manfaat Penelitian

- 1) Praktis
 - a. Bagi Badan Penelitian dan Pengembangan Kemhan

Manfaat penelitian bagi Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Balitbang Kemhan

b. Bagi UPN 'Veteran' Jakarta

Bagi Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, sebagai bahan informasi menambah khasanah keilmuan untuk lembaga akademis sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2) Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan yang sangat berharga untuk disinkronkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. sebagai referensi bagi penelitian berikutnya dalam meneliti dan mengkaji masalah yang sejenis.

3) Manfaat bagi penulis

- a. Membandingkan teori yang didapatkan di kampus dengan kenyataan yang ada dalam hal ini Balitbang Kemhan.
- b. Menambah wawasan dan pengalaman tentang dunia kerja yang akan kita hadapi di masa yang akan datang.
- c. Sebagai persyaratan dalam mencapai gelar sarjana sekaligus telah menyelesaikan pendidikan di "UPN Veteran" Jakarta.