

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Suatu proses menangani berbagai persoalan pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang kegiatan organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang sumber daya manusia yaitu melalui *the right men in the right place at the right time*. Perusahaan juga dituntut untuk lebih mampu mengelola dan mengembangkan dengan sebaik-baiknya segala potensi dan kualitas sdm agar perusahaan tidak mengalami penurunan kinerja dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja sdm suatu perusahaan akan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif serta efisien. Menurut Simamora (2017) Mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya-upaya yang berhubungan dengan penggunaan, pembinaan segala potensi, dan perlindungan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap perusahaan perlu senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya secara terus-menerus dan berkelanjutan karena setiap pegawai tersebut berperan penting dalam setiap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian berbagai strategi lintas fungsional dalam upaya untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika.

Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performa merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handawiyah (2015) menyatakan bahwa Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu Perusahaan, Sedangkan Penelitian, Naharuddin (2013) Membuktikan Kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang juga berujung pada kinerja. Kinerja pegawai adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh pegawai. Kinerja mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dapat menggunakan berbagai variabel yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui

berbagai variabel. Salah satunya variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Hal ini masih sejalan dengan pendapat para ahli, Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya Karina (2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidia (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novika Damayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi lingkungan kerja fisik. Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono & Rachmawati, 2019) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan, Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono (2014) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Reksohadiprodo (2000:151), lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu pelaksanaan kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja. Lingkungan Kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut akan secara produktif memanfaatkan waktunya di tempat kerja dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai kondisi fisik di sekitar tempat kerja, misalnya sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2013:19) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Karakteristik individu. Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya, karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Sopiah (2010 : 13) mengemukakan bahwa, Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu. Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap pegawai yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda Hidayat (2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gita Syaloom (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Sri Langgeng Ratnasari (2020) Menyatakan karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan pendapat Menurut Rahman (2013) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Setiap pegawai memiliki kemampuan, motivasi dan inisiatif yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan mempengaruhi motivasi dan kinerja setiap pegawai.

Hurriyati, (2010:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut, karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Menurut Robbins (2015:46), mengatakan bahwa, karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi .

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu adalah faktor motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu, arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan hasil penelitian Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, dan Herni Widiyah Nasrul (2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini masih sejalan dengan pendapat Menurut Handoko (2010:225) motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:93). Menurut Hasibuan (2013) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi ekstrinsik juga dapat digunakan sebagai variabel untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Oleh karena temuan (Sugiono & Rachmawati, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka motivasi ekstrinsik sebagai bagian dari motivasi kerja itu sendiri diyakini juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kadir (2018) mengatakan bahwa

motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh Manullang (2001) yang menyatakan bahwa tingkat kemangkiran pegawai akan mengalami peningkatan pada perusahaan yang tidak memberikan motivasi ekstrinsik yang sepadan kepada pegawainya, misalnya dalam bentuk kondisi kerja, upah, tunjangan dan/atau jaminan keselamatan kerja yang memadai. Hal tersebut akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai, sehingga motivasi ekstrinsik disimpulkan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2014:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, Menurut Mangkunegara (2010:94) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab.

Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, disingkat Kemhan RI, (dahulu Departemen Pertahanan Republik Indonesia, disingkat Dephan RI) adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pertahanan. Kementerian Pertahanan selanjutnya disebut Kemhan, adalah unsur pelaksana pemerintah dipimpin oleh Menteri Pertahanan yang selanjutnya disebut Menhan yang berkedudukan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Kementerian Pertahanan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pertahanan dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kementerian Pertahanan dipimpin oleh seorang Menteri Pertahanan yang sejak 23 Oktober 2019 dijabat oleh Prabowo Subianto. Melihat pelaksanaan program kerja Kemhan tahun 2015, disadari bahwa produktivitas dan kinerja Kemhan masih perlu ditingkatkan. Peningkatan tersebut dinilai dari kontribusi dan hasil kerja para pegawai dan

staf. Oleh karena itu setiap unit kerja di Kemhan sebagai penyelenggara pertahanan negara hendaknya terus berupaya menyesuaikan dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah agar tercapai dan memenuhi hasil yang diharapkan.

Para personel Kementerian Pertahanan RI juga dituntut untuk meningkatkan profesionalisme, disiplin dan pengetahuan dalam setiap pelaksanaan tugas. Para personel juga diharapkan memiliki kepekaan dan responsif dalam menghadapi dinamika tugas pokok termasuk setiap kebijakan strategis yang berhubungan erat dengan tata kelola dan penyelenggaraan pertahanan negara. Kementerian Pertahanan RI juga meminta kepada segenap staf dan pegawai Kemhan untuk melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan di bidang pertahanan negara baik Kementerian/Lembaga, TNI, lembaga swasta, maupun seluruh lapisan masyarakat. Menhan meminta personel Kemhan senantiasa memahami hal-hal yang ditekankan tersebut dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh sehingga menjadi nilai tambah positif terhadap peningkatan kinerja organisasi Kemhan.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis dari Direktur Kementerian Pertahanan RI dengan indikator kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir pada tahun 2019-2021 dalam tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Pegawai Kementerian Pertahanan RI 2019-2021

No	Aspek	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Kualitas Kerja	100%	70%	81%	76%
2	Kuantitas	100%	78%	86%	78%
3	Ketepatan Waktu	100%	76%	82%	74%
4	Efektivitas	100%	73%	89%	79%
5	Kemandirian	100%	79%	84%	72%
Average			75,2%	84,4%	75,8%

Sumber : Kepala Biro Kepegawaian Kabag Adabangpeg

Dari tabel 1.1 didapatkan hasil data penilaian kinerja pada tahun 2019 ialah 75,2%, tahun 2020 ialah 84,4%, dan 2021 ialah 75,8%. Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwasanya data kinerja pegawai mengalami penurunan pada penilaian kinerja sejak tahun 2019 hingga tahun 2021. Secara umum bisa diperoleh simpulan bahwasanya kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI belum maksimal dikarenakan tidak mencapai target kinerja pegawai 100%. Penilaian kinerja yang menunjukkan belum tercapainya target kinerja diprediksi sebagai penyebab antara lain lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, motivasi ekstrinsik.

Dengan demikian, peneliti bisa melihat dari presentase penilaian kinerja pegawai yang memberikan pernyataan belum meningkat. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa faktor ataupun kegiatan yang belum terpenuhi secara menyeluruh dan maksimal dengan ketentuan perencanaan.

Diketahui dari suatu latar belakang masalahnya yang terjadi maka sebab itu penulis memberi judul penelitiannya terkait tentang ***“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN PERTAHANAN RI”***

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI ?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI ?
3. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup perumusan dari masalah diatas, penelitian bertujuan guna mendapatkan gambaran mengenai hal seperti berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI.
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI.

D. Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah berikut hasilnya yang diperoleh bisa dapat memberi manfaat untuk semua kalangan pihak yang bersangkutan serta berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi Perusahaan
Hasil pada penelitian ini diharapkan, bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI
2. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan, dan menambah teori yang dapat menyokong ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut tentang lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI
3. Bagi Pengetahuan
Hasil pada penelitian ini diharapkan, bisa bermanfaat serta berguna bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk menjadikan salah satu referensi yang ingin meneliti masalah lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.