

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat ini perkembangan birokrasi pemerintah saat ini dipengaruhi oleh teknologi yang didasarkan pada sistem manajemen yang baik yang digunakan untuk keperluan operasional dan administrasi pemerintahan. Mau atau tidak mau organisasi pemerintahan juga harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga Aparatur Sipil Negara yang terampil, ahli, cakap serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan. Agar kinerja Aparatur Sipil Negara itu dapat membuahkan hasil yang baik dan optimal, dan dibutuhkan motivasi dari diri sendiri maupun dari pimpinan yang terus-menerus baik Aparatur Sipil Negara yang baru saja diterima maupun Aparatur Sipil Negara yang sudah lama bekerja di dalam instansi pemerintahan serta keadaan lingkungan kerja yang baik untuk pekerjaan semua Aparatur Sipil Negara. Untuk memperbaiki berbagai kelemahan sumber daya pemerintahan, sangat penting untuk mengembangkan perilaku yang profesionalisme, menjunjung tinggi nilai kejujuran, etos kerja yang baik, dan etika yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai penyelenggara Negara.

Sangat penting bahwa lingkungan kerja pada suatu instansi pemerintahan memperhatikan manajemen personalia. Meskipun lingkungan kerja tidak menerapkan proses operasional dalam pelayanan publik, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan proses operasional tersebut.

Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan Aparatur Sipil Negara (kursi, alat kerja dan meja), kemudian lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pada manusia, misalnya kelembaban, temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, kebisingan, getaran mekanis, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan Aparatur Sipil Negara.

Mangkunegara (2009) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang memiliki jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang banyak dan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut adalah 132 Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Umum. Pada Bagian Umum ini terdapat 2 jenis Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) PNS dan Aparatur Sipil Negara (ASN) Non PNS. Jumlah Aparatur Sipil Negara yang terdapat pada kantor yang memiliki meja yaitu ada 70 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 63 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja di lapangan, seperti pengemudi, pengelola sarana dan prasarana rumah tangga dinas, penata kendaraan dinas, tata usaha (pengantar surat), teknisi sarana dan prasarana.

Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang mempunyai tugas mengurus surat menyurat, pengelolaan sarana dan prasarana rumah tangga dinas, pengelolaan barang milik negara, penata kendaraan dinas, teknisi sarana dan prasarana, dan pengemudi.

Kelemahan lingkungan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang yaitu tempat kantor yang strategis dan mudah di temukan oleh orang lain, tetapi tempat ruangan kerja tidak strategis untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) karena tempatnya terlalu berdekatan antara satu sama lain dan kurangnya motivasi dalam menindaklanjuti surat.

Motivasi adalah “salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja Aparatur Sipil Negara, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu”. Serta motivasi pimpinan yang sangat dibutuhkan dalam memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN) serta motivasi dari pimpinan ialah dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi pemerintahan.

Motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang cukup baik bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), karena setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki motivasi kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada setiap masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pimpinan juga memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada semua Aparatur Sipil Negara (ASN). Tetapi ada juga

kelemahan motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu mengatasi atau menindak lanjutkan masalah surat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang masih kurang dengan yang diharapkan terutama aspek fisik seperti ruangan kerja yang berukuran 16m x 10m. Karena bisa memperlambat probabilitas untuk melakukan suatu pekerjaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Dengan motivasi yang masih kurang dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menindak lanjutkan surat dan mengerjakan tugas. Dampaknya akan memperlambat tugas yang telah diberikan dan pekerjaan pun akan menjadi banyak jika mengerjakannya tidak sesuai target.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang?

2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang?

### **1.3 Ruang lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ingin dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian pada masalah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini harus menarik bagi pihak yang berkepentingan yaitu sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis :
  - a. Sebagai sarana untuk menerapkan pemikiran ilmiah dalam praktik berdasarkan disiplin ilmu yang diperoleh termasuk ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.
  - b. Untuk menambah informasi dan meningkatkan wawasan, ide pemikiran dan pengetahuan pada bidang penelitian.
2. Bersifat Praktis

Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang, untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kota Palembang dan hasilnya untuk pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan isi penulisan dari setiap bab. Untuk memudahkan pembahasan maka sistematis penulisan dibagi dalam lima bab yang dapat dirinci sebagai berikut.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan secara singkat latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang akan digunakan untuk memperkuat dan mendukung pembahasan terhadap judul skripsi, serta kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai lokasi penelitian, objek penelitian, metodologi penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

## **BAB IV GAMBARAN PERPUSTAKAAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan dan penyajian hasil dari analisis, serta pembahasan tentang hasil serta analisis yang dikaitkan dengan teori terdahulu.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab akhir ini memberikan kesimpulan dan rangkuman dari hasil analisis dan pembahasan serta saran yang dianggap perlu sebagai hasil dari penelitian yang sifatnya membangun dalam mengatasi masalah yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**