

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan era yang terus menjadi berkembang menuntut tiap instansi, industri maupun organisasi untuk terus menjadi maju serta memiliki perubahan-perubahan yang berlangsung, antara lain dalam memajukan serta menaikkan sumber daya manusia pada instansi, industri ataupun organisasi. Dalam mendukung suatu instansi keikutsertaan manusia sangatlah berfungsi penting walau kedudukan teknologi bisa dapat menggantikannya tetapi sumber daya manusia senantiasa sebagai faktor yang sangat bernilai dalam mendukung instansi dalam meraih sesuatu tujuan.

Bagian keberhasilan suatu instansi menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu dinilai dari hasil kerjanya karena sumber daya manusia yang baik harus dapat memperlihatkan perilaku kerja yang dapat menunjang pencapaian suatu instansi atau organisasi. Agar sumber daya manusia dapat menghasilkan hasil yang baik maka diperlukan manajemen pengelolaan yang baik pula. Karena selain mampu meningkatkan produktivitas instansi pegawai juga bisa menjadi pusat persoalan bagi instansi ketika potensi pegawai tidak dikembangkan secara maksimal.

Terdapat upaya untuk instansi dapat melakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dalam membuat lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan yang mendukung serta kondusif dengan motivasi dalam bekerja mendukung pegawai dan kepuasan kerja yang baik untuk mencapai tujuan instansi.

Mayoritas instansi pemerintahan pernah mengalami masa penurunan kinerja pegawainya. Sama halnya dengan Deputi Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi adapun data pegawai dapat dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Data Sasaran Kinerja Pegawai 2020-2022 Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi**

NO.	UNSUR PENILAIAN	BOBOT (%)	TAHUN 2020		TAHUN 2021		TAHUN 2022	
			NILAI	SKOR (%)	NILAI	SKOR (%)	NILAI	SKOR (%)
1	Kualitas Kerja	20	91	18,2	90	18	88	17,6
2	Kuantitas Kerja	20	90	18	88	17,6	85	17
3	Tanggung Jawab	20	89	17,8	89	17,8	87	17,4
4	Inisiatif	20	87	17,4	84	16,8	82	16,4
6	Kerjasama	20	88	17,6	87	17,4	80	16
<b>Jumlah</b>		<b>100%</b>		<b>89</b>		<b>88</b>		<b>84</b>

Sumber : Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Jakarta

Diperoleh dari hasil tabel 1.1 data kinerja dengan bobt nilai 20% dengan masing-masing unsur penilaian dapat dijelaskan perolehan pada tahun 2020 dengan skor 89% artinya kinerja sangat baik, pada tahun 2021 dengan skor 88% artinya juga masih sangat baik, dan pada tahun 2022 terdapat penurunan dengan skor 84% dengan artian kinerja baik. Namun kinerja tersebut dapat ditingkatkan lagi. Permasalahan penilaian kinerja diyakini mampu menjadi

bahan penilaian bagi pegawai yang memiliki kinerja kerja yang baik maupun pegawai yang tidak melakukan tugasnya secara maksimal di dalam instansi. Banyak organisasi yang berusaha mencapai sasaran kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Oleh karena itu hal ini bergantung pada pelaksanaannya yaitu pegawai pada instansi itu sendiri. Penilaian kinerja berguna untuk penilaian atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan kegiatan. program. Kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Dalam meningkatkan kinerja yang optimal tentukan perlu memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja pegawai, Motivasi pegawai dalam bekerja, Kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, perkembangan pegawai, produktivitas pegawai dan sebagainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, Deputi keluarga berencana dan kesehatan reproduksi ingin meningkatkan efisiensi pegawainya agar seluruh pegawai dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan baik. Namun masih terdapat permasalahan atau kendala, dimana kinerja pegawai deputi keluarga berencana dan kesehatan reproduksi masih kurang baik. Dimana dalam kegiatan operasionalnya instansi dituntut untuk memenuhi tujuan instansi sehingga perlu dikembangkan kinerja pegawai untuk dapat terus dan tetap meningkat sehingga tercapai tujuan deputi keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.

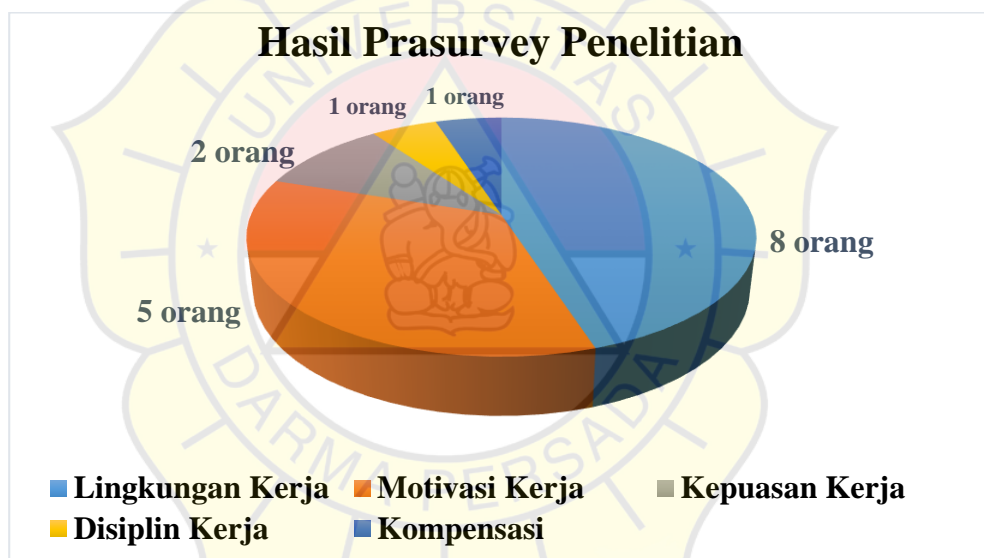
Dalam meningkatkan kinerja pegawai lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang menyenangkan sangat berpengaruh penting

dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila ketika pegawai dapat memberikan kontribusi yang sangat penting bagi perkembangan instansi. baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam prakteknya instansi yang memiliki lingkungan kerja kurang menyenangkan akan membuat produktivitas dari para pegawai menurun sehingga dapat membuat waktu pencapaian tugas yang telah ditentukan tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana ataupun target yang telah ditentukan. Hal itu berakibat kepada hasil sistem kerja yang telah diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan efek yang baik bagi dirinya dan instansi. sehingga pegawai merasa puas dengan pencapaian kinerjanya dan instansi juga mendapatkan tujuan instansi yang ingin dicapai.

Motivasi kerja Menurut Harahap dan Hazmanan (2019:24) mengatakan bahwa Motivasi ialah suatu dorongan kehendak yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor yang menuntun perilaku seseorang. Pemimpin di dalam suatu organisasi harus mempunyai peran kuat dalam membangun serta menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Dimana motivasi kerja serta kinerja adalah suatu bagian yang saling berhubungan satu dengan lainnya, peningkatan motivasi kerja akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dan begitupun sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan dan sikap individu terhadap individu lainnya dimana kepuasan kerja diharapkan dapat menunjukkan seluruh kemampuan serta tenaga untuk melakukan pekerjaan guna untuk mencapai kinerja yang optimal bagi instansi. Dapat diketahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional terhadap Kinerja dengan ini untuk mendukung hasil penelitian tersebut diperlukan 17 orang pegawai menjawab variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat Gambar 1.1 berikut ini:



Sumber : Data diolah oleh peneliti Tahun 2022

**Gambar 1. 1**

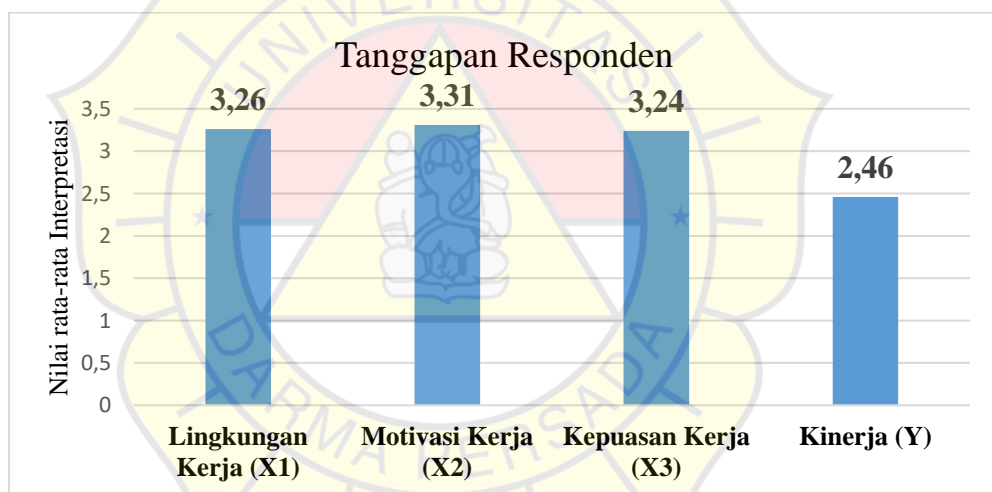
### Hasil Pra Survey Pegawai KBKR

Berdasarkan hasil pra survey sebanyak 17 orang pegawai menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah lingkungan kerja merupakan variabel yang dianggap oleh pegawai mempengaruhi kinerja sebanyak 8 pegawai, motivasi kerja mempengaruhi

kinerja sebanyak 5 pegawai dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebanyak 2 pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini.

Masalah yang dialami dalam lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja membuat peneliti melakukan survey berikutnya di deputi kbkr.

Berikut Gambar 1.2 merupakan hasil survey penelitian tentang variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.



Sumber : Data diolah oleh peneliti Tahun 2022

**Gambar 1. 2**

### **Tanggapan Responden**

Berdasarkan Gambar 1.2 pada grafik hasil tanggapan responden mengenai kuesioner dimensi yang sudah disebarkan oleh peneliti. Hasil tanggapan responden mengacu pada nilai interpretasi tentang Lingkungan kerja dengan rata-rata 3,26 artinya sangat baik, Motivasi kerja dengan rata-rata 3,31 artinya motivasi kerja sangat baik, Kepuasan kerja dengan rata-rata 3,24 artinya

kepuasan kerja baik dan Kinerja pegawai dengan rata-rata 2,48 artinya kinerja pegawai rendah. Namun kinerja pegawai tersebut masih dapat ditingkatkan lagi melihat masih adanya lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja yang masih kurang diimplementasikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas bahwa terdapat gap/permasalahan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sangat baik namun kinerja pegawai rendah. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Deputy Keluarga Berencana Dan Kesehatan Reproduksi Bkkbn Jakarta.**

## **1.2 Identifikasi. Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan kerja yang diberikan deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi baik, namun kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi rendah.
2. Motivasi kerja yang diberikan deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi baik, namun kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi rendah.

3. Kepuasan kerja yang diberikan deputi keluarga berencana dan kesehatan reproduksi baik, namun kinerja pegawai deputi keluarga berencana dan kesehatan reproduksi rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dalam penelitian ini agar peneliti lebih terfokus dan mendalami permasalahan penelitian yang diteliti perlu dibatasi tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai deputi keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai deputi keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bkkbn jakarta?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai deputi keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bkkbn jakarta?



3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bkkbn jakarta?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas. tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bkkbn jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bkkbn jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bkkbn jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bkkbn jakarta.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi penelitian lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama serta dapat memperluas tentang pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bkkbn jakarta.

### **2. Bagi BKKBN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bkkbn jakarta.

### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai deputy keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bkkbn jakarta.