BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini perusahaan swasta maupun perusahaan yang di bawah naungan pemerintah dalam menghadapi tekanan- tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam menyelesaikan tugas – tugas mereka dengan target yang sudah di tentukan saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya kinerja pegawai mengharuskan perusahaan swasta maupun perusahaan di bawah naungan pemerintah memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka agar tercipta suatu kinerja yang efektif.

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.[1]

Di dalam perusahaan apabila terdapat individu – individu atau yang biasa di sebut dengan sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan beberapa manajemen organisasi

[1] Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: BumiAksara.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indicator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja adalah suatuukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Jadi jika seseorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.[2]

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan kerja sangat berpengaruh kepada para karyawan – karyawannya. Baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan - perusahaan besar maupun menengah khususnya dalam menghadapi tuntutan – tuntutan pekerjaan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi tututan – tututan pekerjaankarena memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah, Maka dari itu untuk mampu membawa organisasi/perusahaan dalam memasuki lingkungan kerja yang produktif manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan

[2] Robbins, Stephens P, 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, PT Prenhallindo Utama, Jakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai dengan yang diharapkan dengan menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memotivasi dan memberikan kinerja yang baik.

Menurut Sedermayanti, Lingkungan dan iklim kerja adalah hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja. Adapun indikator-indikator dari Lingkungan dan iklim kerja yang akan dipakai dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Sedermayanti terdiri atas otonomi dan fleksibilitas, menaruh kepercayaan dan terbuka, simpatik dan memberi dukungan, serta jujur dan menghargai.[3]

Sumber daya manusia didalam perusahaan harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan kinerja yang baik.

Ide dari penelitian ini berawal dari hasil pengamatan saya ketika sedang melaksanakan kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan di Kantor BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur, selama 2 bulan saya melaksanakan kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan di kantor tersebut saya mengamati

[3] Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

140 pegawai - pegawai yang bekerja di kantor tersebut yang menjadikan alasan saya mengamati pegawai – pegawai yang bekerja di Kantor BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur ini adalah kenapa mereka tidak merasa bosan dan jenuh dengan kerja mereka, apa yang membuat mereka nyaman bekerja di kantorini, karena selama 2 bulan saya melaksanakan praktek pengalaman lapangan di kantor tersebut kegiatan pekerjaan mereka di mulaipada pukul 08.00 wib – 17.00 wib dengan kegiatan yang hampir sama yaitu duduk di depan computer dan sibuk dengan apa yang mereka kerjakan sendiri sendiri selain itu juga terdapat kegiatan lain yaitu rapat serta kegiatan keluar kota (sosialisasi). Saya melihat dan mengamati apa yang membuat mereka nyaman dan senang dengan suasana kerja seperti itu. Motivasi kerja atau lingkungankerja mereka yang membuat mereka nyaman bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Selain dari hasil observasi saya pada saat Praktek Pengalaman Lapangan saya juga mewawancara 3 pegawai tetap dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu Ibu Tanya Rahayu yang menjabat sebagai Kepala Pelayanan Kepesertaan , Bapak Herman yang menjabat staff marketing kepesertaan dan Bapak Rian yang menjabat sebagai Staff Hrd, yang saya tanyakan yaitu mengenai alasan beliau – beliau merasa nyaman bekerja di suasana dan kondisi kerja yang saya alami pada saat praktik pengalaman lapangan yang sudah saya jabarkan di paragraph sebelumnya, mereka menjawab karena suasana yang begitu kekeluargaan , terbuka dalam arti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saling membantu, suasana yang nyaman dan kompak diantara pegawai pada saat jam kerja.[4]

Dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variable intervening. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas secara umum dapat dirumuskan beberapa masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai, kinerja pegawai serta lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Divre VII Jatim Surabaya ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap lingkungan kerja pegawai di BPJS Kesehatan Divre VII Jatim Surabaya ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Divre VII Jatim Surabaya ?
4. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagaivariabel intervening di BPJS Kesehatan Divre VII Jatim Surabaya?

[4] Hasil wawancara Pegawai BPJS Kesehatan. tanggal 13 Agustus 2015 pukul 14.30 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan titik akhir dari suatu tindakan atau kegiatan seseorang yang ingin dicapai, dan dalam penelitian mempunyai tujuan yang hendak di capai yaitu:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap lingkungan kerja pegawai
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variable antara (intervening)

D. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian Pengaruh Motivasi kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening di BPJS Kesehatan DivreVII Jatim Surabaya diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritik
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik motivasi yang mempengaruhi kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variable intervening.
   b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu, guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seperti penambahan variabel maupun indikator penelitian yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Kegunaan praktis

a. Memberikan informasi kepada seluruh pegawai manajemen BPJS Kesehatan, pada khususnya untuk meningkatkan kualifikasinya sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme.

b. Sebagai bahan masukan kepada manajer umum dan SDM di BPJS Kesehatan untuk lebih memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Sebagai bahan masukan bagi para praktisi manajemen sektor publik bahwa keberhasilan organisasi akan mudah dicapai bila terdapat motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan efisien

E. Definisi Operasional

Sebuah penelitian yang sifatnya ilmiah, maka perlu adanya sebuah pembatasan dan penegasan masalah yang akan diteliti, agar penelitian tersebut lebih fokus. Kata kunci dan tema atau objek penelitian dalam penelitian ini adalah tentang Pengaruh Motivasi kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai dengan Lingkungan kerja sebagai Variabel Intervening di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur Surabaya. Objek penelitian adalah suatu yang dijadikan pusat pengkajian dalam sebuah penelitian, atau bisa juga disebut sebagai sebuah permasalahan yang diteliti untuk diselesaikan. Jadi objek penelitian tidak punya arti yang sama dengan lokasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau tempat yang dijadikan penelitian. Sebagaimana menurut Hamidi "objek penelitian adalah focus, kata kunci atau topik penelitiannya.[5]

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang pengertian dalam judul skripsi ini, maka penulis tegaskan beberapa istilah-istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, yakni sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Peneliti menggunakan indikator motivasi dariteori Maslow.Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam bukuSofyandi dan Garniwa[6]. Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua menusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi :

a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
c. Kebutuhan sosial (berafiliasi dengan orang lain).
d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi danmendapatkan dukungan serta pengakuan).

[5]Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian,* (Malang: UMM Press, 2010), h. 74.

[6]Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. GrahaIlmu. Yogyakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2. Kinerja

Peneliti menggunakan indikator Kinerja menurut Mathis dan Jackson Manajemen Kinerja[7] yang berorientasi pada :

a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
b. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkatdimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas,maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
c. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
d. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerjauntuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar–besarnya.

[7] Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Grafindo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedermayanti, Lingkungan dan iklim kerja adalah hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja. Adapun indikator-indikator dari Lingkungan dan iklim kerja yang akan dipakai dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Sedermayanti terdiri atas otonomi dan fleksibilitas, menaruh kepercayaan dan terbuka, simpatik dan memberi dukungan, serta jujur dan menghargai.[8]

Dalam penelitian ini peneliti mengambil focus indicator pada teori motivasi kerja karyawan adalah 1. Kebutuhan fisiologis, 2.Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan social, 4. Kebutuhan penghargaan diri, 5. Kebutuhan aktualisasi diri. Untuk focus indicator pada teori kinerja karyawan adalah 1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Keandalan, 4. Kehadiran, 5.Kemampuan bekerja sama yang terakhir indicator untuk lingkungan kerja karyawan adalah 1. Otonomi dan fleksibilitas, 2. Menaruh kepercayaan dan terbuka, 3. Simpatik dan memberi dukungan, 4. Jujur dan menghargai.

[8]Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan yang akan dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bab I : pendahuluan

   Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

2. Bab II: kajian teoritik

   Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, serta hipotesis poenelitian.

3. Bab III: Metode Penelitian

   Bab ini membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validasi instrumen penelitian, serta teknik analisa data.

4. Bab IV: hasil penelitian

   Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

5. Bab V: penutup

   Bab ini merupakan bab penutup yang membahas tentang kesimpulan, saran rekomendasi serta keterbatasan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id