

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap instansi pasti membutuhkan sumberdaya manusia untuk memenuhi tujuan organisasi yang ingin dicapainya. Sumberdaya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin dengan secara efektif dan efisien. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam mengelola sumberdaya manusia adalah kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2017). Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Suwatno & Priansa, 2018). Kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor seperti, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin, komitmen, kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan gaya kepemimpinan (Kasmir, 2016).

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasannya (Hartono, 2016). Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya

tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2014).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagian kelompok (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja tersebut nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman dan kondusif maka akan berakibat pada suasana kerja terganggu dan pada akhirnya mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang di rasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. penyebab terjadinya stress kerja antara lain yaitu beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara, 2017).

Terdapat beberapa perbedaan yang terjadi dari hasil penelitian terdahulu tentang kinerja pegawai dengan variabel terkait motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja. Hasil penelitian terdahulu (Simatupang

et al., 2020) yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo. Sedangkan penelitian yang dilakukan Katiandagho et al (2014) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo area Manado.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simatupang et al (2020) yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hamonangan et al (2021). Menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BNN Jakarta Timur selama pandemi covid-19.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Abdillah & Wadji (2011) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Boyolali. Sedangkan penelitian yang dilakukan Tedi et al (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di instalasi rawat inap PMN RS Mata Cicendo.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara merupakan sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan,

pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika. BNNP Maluku Utara adalah salah satu dari perwakilan dari 33 provinsi diseluruh Indonesia yang terletak di Kota Ternate.

Peneliti melakukan observasi secara langsung di BNNP Maluku Utara. Adanya fenomena yang terjadi bahwa beberapa pegawai sering bermalasan-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai, dan ada beberapa pegawai menunda-nunda pekerjaan yang dilakukan. Kemudian terdapat beberapa ruangan kerja yang sempit, penataan barang kurang rapi, dan beberapa ruang kerja ditempati oleh lebih dari satu divisi. Sirkulasi udara di ruangan rehabilitasi kurang baik dan sangat sempit dari ruang lainnya sehingga itu tidak efisien dan perlu diperhatikan pemimpin organisasi. Sikap atasan yang selalu menuntut menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga sering kali pegawai merasa frustrasi jika pekerjaan yang mereka lakukan belum selesai tepat pada waktunya. Disamping itu terjadi konflik antar pegawai sehingga ada ketidaknyaman dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dan kinerjanya menurun.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan adanya fenomena yang terjadi di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI MALUKU UTARA”

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara?
3. Apakah stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara?

## C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini ditujukan pada pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai dengan Januari 2022.

#### D. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara.

#### E. Manfaat penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian adalah:

##### 1. Bagi peneliti

Merupakan kesempatan bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan selama proses perkuliahan serta dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti terutama dalam masalah yang akan diteliti yaitu motivasi, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja pegawai

##### 2. Bagi STIM YKPN

Penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi mengenai motivasi, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja pegawai sebagai referensi serta dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

##### 3. Bagi Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara.