

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era perkembangan globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangatlah penting perannya dalam mengatur, dan mengelola para karyawannya dalam menciptakan kinerja yang efektif. Seseorang yang memiliki kinerja yang sangat baik dengan hasil kerja yang tinggi selama masa jabatan tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2016) dalam (Suyadi et al., 2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja karyawan baik, maka karyawan tersebut akan menghasilkan prestasi yang juga baik.

Menurut Sunyoto (2012) dalam (Permansari, 2013) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Dengan melihat betapa pentingnya keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka karyawan perlu mendapat perhatian yang lebih serius agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh Pimpinan dalam memotivasi karyawannya yaitu dengan memberikan sebuah reward atau penghargaan atas karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Dengan begitu, karyawan tersebut akan merasa dihargai dan dihormati dikarenakan hasil kerja kerasnya selama ini cukup diapresiasi dengan baik dan karyawan tersebut akan lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan performanya menjadi lebih baik. Dan dengan motivasi karyawan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih keras lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya jika karyawan memiliki

motivasi yang rendah dengan memiliki sifat yang mudah menyerah, maka karyawan tersebut tidak akan dapat bekerja secara optimal dan tentunya karyawan tersebut akan mendapatkan banyak kesulitan dan hambatan dalam penyelesaian tugasnya dikarenakan karyawan tersebut tidak memiliki semangat kerja. Apabila seorang pimpinan dapat dikatakan berhasil dapat memotivasi karyawannya sehingga karyawan tersebut akan merasa bersemangat dalam pekerjaannya.

Selain adanya faktor motivasi, lingkungan kerja dimana tempat karyawan tersebut bekerja dapat dikatakan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada disekitar karyawan pada saat karyawan tersebut bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya selama karyawan tersebut bekerja. Menurut Sedarmayati (2013) dalam (Afif, 2019) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman dan fasilitas yang kurang memadai akan membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan selalu menuntut terdapatnya lingkungan kerja yang baik. Karyawan tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai ditempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja juga dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan karyawan-karyawan lainnya yang terdapat di lingkungannya. Oleh sebab itu, sebaiknya diusahakan untuk membangun lingkungan kerja yang baik, menjaga komunikasi yang baik antar sesama karyawannya dan membangun kerjasama dengan karyawan lainnya agar terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat membuat karyawan merasakan kenyamanan saat bekerja di ruangnya dan karyawan tersebut merasa bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.1: Daftar Bezzeting Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

No	BULAN	JUMLAH ASN	KETERANGAN PEGAWAI ASN			
			MASUK	KELUAR	MENINGGAL DUNIA	PENS IUN
1	Januari	97	3	-	-	-
2	Februari	97	-	-	-	-
3	Maret	97	-	-	-	-
4	April	97	-	-	-	-
5	Mei	96	-	-	-	1
6	Juni	95	-	-	-	-
7	Juli	-	-	-	-	-
8	Agustus	-	-	-	-	-
9	Septemb er	-	-	-	-	-
10	Oktober	-	-	-	-	-
11	Novemb er	-	-	-	-	-
12	Desembe r	-	-	-	-	-

*Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi 2020*

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, bahwa Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi memiliki 95 pegawai pada ASN. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan dalam perlindungan masyarakat dari suatu ancaman dan penyelamatan berbagai macam bahaya kebakaran yang berlokasi di Jl. Komodo Raya No.1, Perumnas 1, Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat.

Berdasarkan hasil wawancara ke beberapa pegawai bahwa pegawai tersebut merasa kurang dihargai dan dihormati di lingkungan kerjanya dikarenakan hasil jerih payah mereka selama bekerja kurang mendapat apresiasi dari pimpinan, dan tidak adanya kesempatan bagi pegawai untuk mengutarakan pendapatnya atau berkembang sehingga kemampuan pegawai tersebut kurang berkembang didalam pekerjaannya, dan ada beberapa pegawai honorer yang takut kehilangan pekerjaannya jika sewaktu-waktu terjadi pemutusan hubungan kerja.

Tabel 1.2 Data Fasilitas Ruang Kerja Kantor

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI		
			BAIK	RUSAK RINGAN	RUSAK BERAT
1	AC Unit	21	14	4	3
2	Kursi Kerja Pegawai	34	33	-	1
3	Meja Kerja Pegawai	19	17	2	-
4	Printer	12	7	-	5
5	PC Unit	27	17	3	7

Sumber: Dinas Pemadam kebakaran kota Bekasi 2019

Dari data yang diperoleh dari Instansi pada tabel 1.2, diketahui bahwa Dinas Pemadam Kebakaran kota Bekasi memiliki fasilitas yang belum cukup memadai dan memiliki tata ruangan kerja yang cukup sempit. Adapun beberapa fasilitas yang dikeluhkan oleh pegawai yaitu PC, printer, dan AC. Ada 27 PC Unit dengan 10 kerusakan yang dimana hal tersebut masih sangat kurang dikarenakan jumlah karyawan ada 95 pegawai, akhirnya beberapa pegawai tersebut membawa laptop pribadi miliknya untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu printer juga sangat dikeluhkan oleh beberapa pegawai dikarenakan printer tersebut memiliki kerusakan 5 unit .dan hanya 7 saja yang dalam kondisi baik, akhirnya masih ada beberapa pegawai yang memilih untuk ngeprint diluar kantor. AC Unit di kantor

juga masih dirasakan kurang, karna masih terdapat beberapa ruangan yang dimana AC tersebut dalam kondisi rusak sehingga kurang efektif bagi pegawai untuk merasakan suhu yang sejuk.

Berdasarkan data ruang kerja kantor dapat diketahui juga merupakan sebagai sarana dan prasarana yang digunakan dalam menunjang setiap kegiatan atau aktivitas kerja para pegawai dimana pada data tersebut diketahui bahwa banyak sekali sarana dan prasarana kantor yang mengalami kerusakan ringan bahkan kerusakan berat sehingga hal tersebut menjadi suatu penghambat produktivitas kerja karyawan dalam segi lingkungan kerja.



Gambar 1.1 Data Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

*Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi Tahun 2018-2019*

Dari gambar diatas, diketahui bahwa kinerja pada tahun 2018 mengalami peningkatan pada kinerja pegawai sebanyak 91% daripada kinerja tahun 2019 yang menurun kinerjanya sebesar 84%. Motivasi dan lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi masih belum optimal dikarenakan oleh faktor lingkungan kerja yang masih belum memadai, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dikarenakan motivasi dan lingkungan kerja yang menurun dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat membuat kinerja pegawainya menurun. Kerjasama antara karyawan dan *team work* dirasakan kurang sehingga terkadang mereka lebih suka menyelesaikan pekerjaannya sendiri, dan ada beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih banyak yang menunda sehingga tidak tepat waktu.

Dari uraian latar belakang diatas, penulis akan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis telah uraikan, maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran kota Bekasi?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang penulis sudah paparkan, maka penulis dapat menguraikan tujuan penelitian tersebut yang ada sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui secara simultan terdapat pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

## **1.4 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan-batasan masalah mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi”, sehingga apa yang dijelaskan tidak akan menyimpang dari yang dirumuskan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan serta pengetahuan dan menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia ke dalam dunia praktek yang akan dihadapi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan untuk sebagai bahan referensi selanjutnya yang akan melakukan penelitian sumber daya manusia dengan tema yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini, dapat memberikan informasi apakah motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dan hasilnya dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil sebuah kebijakan pengambilan keputusan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih rinci apa yang akan dibahas, maka penulis mengelompokkan materi-materi yang terdapat pada laporan proposal skripsi ini menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian.

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV      ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan tentang analisis dari hasil penelitian dan bentuk pengolahan data dari sebuah penelitian yang akan dilaksanakan.

### **BAB V      PENUTUP**

Dalam bab ini membahas tentang rangkuman dari hasil-hasil penelitian.

