

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu mengelola unsur manusia dengan baik untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Mahmudah Enny W, 2017). Dalam sebuah organisasi, manusia juga salah satu elemen terpenting dari sebuah organisasi. Organisasi tidak dapat berfungsi tanpa peran manusia, tetapi ada banyak elemen yang diperlukan (Purwaningsih, Syahrums Agung, 2016). Oleh karena itu, organisasi harus memberikan arahan yang positif untuk mencapai tujuan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari semua kegiatan bisnis, karena itu karyawan perusahaan harus lebih memperhatikan peran ini. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang relevan secara hukum, dan sesuai dengan etika (Susan, 2019).

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk tumbuh dalam diri seseorang. Karyawan menggunakan semua keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Sunarsi, 2018). Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas

yang diberikan kepadanya (Ariani et al., 2020). Tujuan dari memenuhi atau memuaskan kebutuhan ini ketika berhasil adalah bahwa semakin tepat upaya motivasi, semakin produktif pekerjaan itu, dan sebagai hasilnya, perusahaan dan karyawan akan memperoleh keuntungan (Kusumayanti et al., 2020). Fenomena motivasi kerja pegawai sebagian masih terdapat pegawai yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya dan jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya.

Begitu juga dengan lingkungan kerja perusahaan harus dipertimbangkan, karena secara langsung mempengaruhi karyawan. (Winarno, 2019) Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, Lingkungan kerja merupakan hal yang dapat memberikan dampak yang sangat terlihat terhadap kinerja selain kompensasi. Lingkungan kerja merupakan bagian yang perlu diperhatikan karena karyawan sangat membutuhkan tempat yang nyaman dalam mencapai sebuah tujuan yang perusahaan inginkan, pada dasarnya perusahaan yang memiliki area kerja yang terpelihara dengan baik memberikan hal yang positif pada kegiatan karyawan dalam kinerja. (Supriyanto, 2020) instansi harus dapat memantau kondisi perusahaan di dalam dan di luar tempat kerja untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan lancar dan aman. (Prabowo, Lindu Anwar, 2018) Kondisi kerja dianggap baik atau wajar ketika orang melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Terdapat permasalahan lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menghambat dalam melaksanakan

pekerjaan, terdapat ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik sehingga mengakibatkan sirkulasi udara terasa kurang lancar serta terbatasnya ruang gerak bagi para pegawai serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas (Arisanti et al., 2019).

Kinerja hasil dari pekerjaan dilakukan seseorang yang melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan waktu (Suryani et al., 2017; Yati et al., 2019). Kinerja karyawan lebih dari sekedar informasi tentang pendapatan karyawan, juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk melihat progres proyek, pemberian bonus pekerjaan, dan melihat perilaku karyawan (Novriani Gultom et al., 2021). Kinerja karyawan, hasil pemikiran dan tenaga karyawan terhadap pekerjaan, bersifat kasat mata, terlihat, dan terukur, namun dalam banyak hal hasil pemikiran dan usaha tidak dapat dihitung atau dilihat jumlahnya, Ide untuk memecahkan masalah, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Heruwanto et al., 2019). Terdapat permasalahan pegawai yang menunda pekerjaannya yang sudah diberikan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas atau kualitas hasil kerja pegawai. Seorang pegawai yang terus-menerus menunda pekerjaan atau tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dapat mempengaruhi produktivitas tim dan hasil kerja keseluruhan,

Kecamatan Cibitung merupakan salah satu instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Bekasi , beralamat di Jl. Selang Nangka No.1, Wanasari, Kec. Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17520. Tugas pokok Kecamatan Cibitung adalah pemberdayaan masyarakat, pelayanan publik serta ketentraman dan ketertiban

umum. Dari tugas pokok tersebut, semua SDM yang ada di kecamatan cibitung harus bekerja secara maksimal karena tugas pokok mereka menyangkut kepentingan umum. Dengan tugas pokok tersebut di harapkan pegawai mampu melayani kebutuhan masyarakat dengan baik dan cepat. Untuk memujudkan pelayanan yang baik, pegawai dapat di berikan kualitas kerja yang baik dalam melayaninmasyarakat yang membutuhkan layanan. Kecamatan Cibitung sebagai salah satu kecamatan di Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat, dimana secara administrasi terbagi menjadi 7 desa yaitu Desa Cibuntu, Wanasari, Wanajaya, Sukajaya, Kertamukti, Muktiwari, dan Sarimukti. Setiap desa di kecamatan tersebut memiliki kebutuhan atas air bersih yang bervariasi.

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Cibitung Tahun 2023

No	Sarana dan Prasarana	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1.	Toilet	4	1
2.	AC	8	2
3.	Meja	27	-
4.	Kursi	70	6
5.	Jam Dinding	6	2

Sumber : Kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi

Fenomena yang terjadi terhadap motivasi kerja pada pegawai kantor kecamatan cibitung yang telah dilakukan peneliti, para pegawai kantor kecamatan

cibitung cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karna kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Masalah lain yang ada pada kantor kecamatan cibitung yaitu Kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan, Terdapat ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik sehingga mengakibatkan sirkulasi udara terasa kurang lancar serta terbatasnya ruang gerak bagi para pegawai, kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas.

Dalam penelitian ini ditemukan adanya *research gap* antara penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh. (Ramli, 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih et al., 2017) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nurdin et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerjadan lingkungan kerja, secara simultan maupun parsial, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor kecamatan Cibitung**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut .

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan di kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin di capai dalam penelitian adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi,
2. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi,

3. untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan kantor kecamatan cibitung kabupaten bekasi perlu mengubah cara untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

1.5 Sistematika penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi uraian hal-hal yang melatar belakangi alasan penulis mengambil tema mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada kantor kecamatan cibitung kabupaten bekasi selain itu penulis menguraikan tujuan serta manfaat dan penelitian ini.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Memaparkan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan tema skripsi yang diangkat, selain itu juga menampilkan penelitian-penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Sumber data didapatkan, mengenai metode pengumpulan data dan bagaimana metode yang digunakan untuk menganalisis data

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.