

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi dan instansi sangat menekankan pada sumber daya manusia mereka. Instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkompotensi tinggi serta berupaya mengelola instansi pemerintah seefektif mungkin agar operasional manajemen dapat berjalan dengan baik dan kinerja pegawai meningkat (Nanto et al., 2020) . Sehingga, SDM adalah modal wajib pada tingkatan pengaruh dan produktif sebagai akibatnya kinerja terbaik akan dicapai. Maka, pencapaian yang dijelaskan, industri wajib membangun faktor dan lingkungan yang mempengaruhi dan memberi pegawai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi mereka keunggulan dan keterampilan mereka secara maksimal, khususnya pada performa. Untuk mencapai hal ini, instansi harus mempertimbangkan lingkungan kerja serta memotivasi pegawai.

Salah satu upaya instansi untuk menjaga performa pegawai dengan melihat lingkungan kerja dan motivasi kerja ialah faktor krusial dalam mencapai temuan pekerjaan terbaik. Karyawan adalah unsur produksi sangat penting dalam instansi, tidak ada mereka sulitnya organisasi menggapai tujuannya. Karena mereka memilih kemajuan sebuah instansi. Melalui ketenagakerjaan berkualitas dan motivasi yang tinggi, instansi memiliki modal berharga, karena mendasari seseorang adalah subjek dan objek pembangunan, unsur sentral menjalankan kegiatan organisasi / instansi.

Menurut (Arianto dan Kurniawan, 2020) Kinerja ialah pemberian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan kewajibannya, dari segi kualitas maupun kuantitas kerja secara keseluruhan, mampu menggunakan dalam memilih apakah kerja individu baik atau sebaliknya. Jika hasil kerja yang didapat sudah baik dan ideal, organisasi harus terus mengelola sumber daya manusia dengan baik agar pegawai merasa nyaman di tempat kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terdapat cara yang dapat digunakan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja dengan memberikan perhatian pada lingkungan tempat kerja yang tepat dan benar akan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam instansi.

Lingkungan kerja juga dapat dibuat membentuk korelasi pekerjaan menghubungkan para pegawai di lingkungan tersebut. Sebagai dasar, lingkungan tempat kerja sudah membuat rumah kedua bagi pegawai. Umumnya, pegawai mengharapkan lingkungan kerjanya aman, damai, bersih dan tenang, terang serta bebas dari halangan dan gangguan mengganggu pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (Hanafi dan Zulkifli, 2018) lingkungan kerja merupakan pekerjaan yang mampu memengaruhi hasil capaian individu untuk melakukan tanggung jawab. Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai merupakan lingkungan kerja di mana pegawai melakukan tugas dan kewajibannya. Menciptakan lingkungan organisasi atau lingkungan kerja yang kondusif adalah syarat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai mempengaruhi pembentukan suasana pekerjaan adalah berbagai faktor yang dapat

memainkan peran penting. kondusif adalah kemungkinan penjualan berdasarkan prestasi pegawai.

Karena motivasi merupakan dorongan internal pegawai untuk mencapai tujuan, memperhatikan motivasi adalah upaya tambahan untuk mempertahankan kinerja pegawai. Jika ada dorongan dalam diri pegawai, mereka akan melaksanakan tugas dengan baik. Seseorang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti kebutuhan untuk berhasil, berkomunikasi dengan karyawan lain, dan mendapatkan kekuasaan, yang memicu motivasi ini.

Menurut Soemidjo (Hanafi dan Zulkifli, 2018) Motivasi adalah tahapan psikologis yang menunjukkan hubungan antara keperluan, pandangan, serta pertimbangan. Ini terjadi karena faktor internal seseorang dan faktor eksternal. Teori Maslow sejalan dengan pendapat ini, yang berpendapat bahwa motivasi seseorang untuk bekerja dapat digambarkan melalui hierarki kebutuhan manusia. Saat kebutuhan fisiologis, keselamatan, atau keamanan seseorang, kepemilikan, cinta, dan harga diri serta kebutuhan aktualisasi diri.

Salah satu dari banyak variabel yang dapat memengaruhi dan menjamin bahwa suatu organisasi bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi adalah memberikan lingkungan kerja yang baik, dan motivasi kerja.

Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" Di Bekasi adalah instansi di bawah Kementerian Sosial Republik Indonesia yang mengembangkan dan menerapkan kebijakan reintegrasi sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sentra Rehabilitasi Sosial Direktorat Jenderal

"Pangudi Luhur" Di Bekasi terletak di Jl. HM. Joyo Martono No.19, RT.002 / RW.021, Margahayu, Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat 17113

Dalam wawancara yang tidak berstruktur oleh salah satu pegawai, belakangan ini Direktorat Jenderal Sentra Rehabilitasi Sosial "Pangudi Luhur" Di Bekasi mengalami beberapa masalah yang dihadapi oleh pegawai. Berdasarkan wawancara tersebut beberapa masalah yang saat ini dihadapi oleh pegawai adalah lingkungan kerja yang belum diketahui mungkin dapat membuat karyawan mudah terserang penyakit, stres, sulit berkonsentrasi, dan produktivitas berkurang.

Hal ini dapat menjadi kerugian bagi suatu organisasi jika kinerjanya menurun sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Bila ruang pekerjaan tidak nyaman, dan kekurangan sirkulasi udara, lingkungan kerja kurang bersih, tentunya sangat mempengaruhi kenyamanan saat bekerja pegawai dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Masalah lainnya adalah motivasi kerja, upaya Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" Di Bekasi yang timbul karena adanya kebutuhan, sehingga mereka harus terus bekerja untuk mendapatkan penghasilan, namun tingkat penghasilan mereka terima tidak sesuai keperluan, pekerjaan dan tanggung jawab yang terlalu monoton. Hal itu bisa membuat kinerja pegawai terganggu yang akhirnya menurunkan motivasi tempat kerja karyawan yang bekerja.

Dengan mempertimbangkan konteks yang disebutkan sebelumnya, peneliti tertarik menjalankan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja**

## **dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" Di Bekasi"**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari konteks sebelumnya, masalah penelitian merumuskan di antaranya:

1. Apakah Lingkungan Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" Di Bekasi?
2. Apakah Motivasi Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" Di Bekasi?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" Di Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan fenomena penelitian, tujuan penelitian diidentifikasi di antaranya:

1. dapat mengenal pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" Di Bekasi.
2. dapat menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai terhadap Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" Di Bekasi.

3. dapat membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai terhadap Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" Di Bekasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Fungsi yang disarankan oleh penulis dalam penelitian tersebut di antaranya:

1. Untuk Penulis

berharap adanya penelitian yang penulis lakukan mampu memperbanyak ilmu dan bisa menjadi bahan penerapan keilmuan penulis.

2. Untuk Instansi

Harapannya temuan penelitian dapat menjadi sumber informasi dan bahan evaluasi untuk Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" Di Bekasi, untuk bisa lebih memperhatikan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja guna mencapai Kinerja Pegawai yang optimal.

3. Untuk Universitas

Dapat mengharapakan penelitian agar mampu menjadi bahan pendukung dan wawasan dalam aspek Ekonomi dan Bisnis terutama MSDM yang berhubungan pada Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Kinerja Pegawai.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Berdasarkan aturan pedoman penyusunan tugas akhir yang ditentukan terhadap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, diuraikan di antaranya :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab tersebut menjelaskan informasi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Menjelaskan telaah teoritis, telaah empiris, kerangka konseptual serta hipotesis berhubungan pada Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Menjelaskan penelitian yang dibahas, populasi dan sampel yang digunakan, jenis data yang dikumpulkan dan sumbernya, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, dan metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan uji hipotesis.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan profil industri, ada dua bagian utama, yaitu hasil dan pembahasan. Untuk jenis penelitian kuantitatif, bagian temuan penelitian memuat deskripsi variabel-variabel penelitian dan analisis informasi yang di dalamnya termasuk pengujian hipotesis (jika ada). Bagian kedua berisi pembahasan. Bagian pembahasan berkaitan dengan bagaimana penulis memaknai hasil analisis data dan implikasinya. Apa yang harus diungkapkan adalah membandingkan teori-teori yang menjadi acuan dan membandingkan dengan temuan penelitian terdahulu yang menjadi pendukung dalam telaah terhadap penelitian sebelumnya.

## **BAB V : PENUTUP**

Membahas di mana dari tugas akhir adalah penutup. Bagian ini berisi dua hal, yaitu kesimpulan dan implikasi manajerial. Kesimpulan harus berisi hasil utama temuan sesuai dengan tujuan yang dinarasikan secara singkat. Bagian implikasi manajerial berisi yang dapat dilaksanakan oleh peneliti lain dalam rangka menyempurnakan atau melengkapi hasil penelitian yang dilaporkan dalam tugas akhir. Saran dapat memuat jawaban penelitian.

