

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau instansi harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik, dan keberadaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan juga berperan besar dan memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset hidup yang memerlukan perhatian khusus dari suatu perusahaan dan oleh karena itu mempunyai peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, dan karena itu sebagai modal hidup perusahaan, masyarakat harus menyikapinya dengan serius dan mengelolanya dengan baik.

Pembangunan pusat pelatihan kerja daerah juga bertujuan untuk mengembangkan sikap dan komitmen kebebasan manusia dan masyarakat dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Selain itu, tujuannya juga untuk mencapai kesejahteraan fisik dan mental yang lebih serasi, adil dan merata dengan menciptakan lapangan kerja untuk mengurangi pengangguran melalui pelatihan sumber daya manusia (SDM) tersebut.

PPKD (pusat pelatihan kerja daerah) sebagai unit pelaksana teknis departemen sumber daya manusia (UPT) ketenagakerjaan, transmigrasi dan energi Dki Jakarta berupaya meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja bagi para pencari kerja untuk mengisi lowongan atau menciptakan lapangan kerja baru. Jenis pelatihan kerja yang diberikan oleh pusat pelatihan kerja daerah (PPKD) adalah pelatihan berbasis kompetensi, yang diatur dalam peraturan gubernur Dki Jakarta nomor 25 tahun 2015 tentang pelatihan berbasis kompetensi.

Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) sendiri sudah berdiri sejak tahun 2000, terkait dengan fasilitasnya (ATK) sudah cukup memadai, tetapi memang banyak fasilitas Gedung yang sudah mulai rusak dan usang serta terdapat ruangan ruangan yang sudah tidak layak pakai dikarenakan fasilitas yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling penting karena secara teknis dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat bekerja, lingkungan juga menjadi suatu yang ada di sekitar tempat bekerja dan dapat mempengaruhi tugas serta pekerjaan yang diberikan. Menurut (Serdamayanti, 2014) Lingkungan kerja adalah jumlah total dari alat dan bahan, metode kerja, dan persepsi yang dihadapi lingkungan kerja seorang baik bekerja secara individu maupun secara kelompok.

(Nabawi, 2019) Menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang menghadapkan lingkungan kerja, cara kerja, pengakuan serta kerja sebagai individu dan sebagai kelompok.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) Sarana & Prasarana di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur bahwa Sarana & Prasarana mengalami penurunan yang sangat drastis, Dampak dari covid-19 yang menciptakan aturan renovasi & pemeliharaan dihapuskan sebagai akibatnya membuahkan Sarana & Prasarana tidak terawat hingga kini.

Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu Motivasi, (Bangun, 2012) mengemukakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai perilaku yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bertindak secara teratur. Beberapa pendapat juga mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu tindakan dari dalam diri atau luar diri seseorang yang tujuannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Hal serupa juga dikemukakan oleh (Hasibuan, 2017) bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak untuk menghasilkan antusiasme untuk bekerja pada diri seorang agar dapat menciptakan ide-ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan sesuai visi dan misi perusahaan.

Motivasi kerja di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur dinilai kurang dan terbukti adanya data dari Kepala PPTK. Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah di Jakarta Timur yaitu masih rendahnya keinginan serta tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

Menurut (Daspar, 2020) Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang diselesaikan karyawan saat mereka melakukan tugas mereka sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan. (Hanafi Abdul, 2018) Mengatakan kinerja adalah catatan pendapatan yang dihasilkan sebagai hasil dari melakukan pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Dan kinerja pegawai yang baik sangat berarti untuk perusahaan dalam menggapai tujuan perusahaan apabila kinerja pegawai rendah dapat menimbulkan perusahaan lambat dalam menggapai tujuan.

Kinerja secara umum dapat di artikan sebagai keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan (Nabawi, 2019) Serta kinerja pegawai juga merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang di embankan guna untuk mencapai tujuan bersama oleh karena itu kinerja pegawai juga sebagai penentu keberhasilan instansi dan organisasi.

Kinerja pegawai dinilai kurang dan terbukti adanya data dari Kepala PPTK Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah di Jakarta Timur yaitu masih rendahnya keinginan serta tanggung jawab dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel Pencapaian Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah dibawah ini.

Tabel 1.1 Standar Nilai Kerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur

No	Rata – Rata Nilai (%)	Keterangan
1	91- ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51- 60	Kurang
5	50 – kebawah	Buruk

Sumber : Laporan Tahunan PPTK, 2021

**Tabel 1.2 Pencapaian Nilai Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah
Jakarta Timur Periode Januari 2019 – Desember 2021**

No	Tahun 2019	Rata Rata Nilai	Tahun 2020	Rata Rata Nilai	Tahun 2021	Rata Rata Nilai
1	Januari	96,08	Januari	91,38	Januari	84,08
2	Februari	95,67	Februari	91,12	Februari	83,77
3	Maret	95,33	Maret	90,89	Maret	83,43
4	April	95,01	April	89,11	April	82,58
5	Mei	94,85	Mei	88,58	Mei	82,05
6	Juni	94,35	Juni	87,81	Juni	81,60
7	Juli	93,60	Juli	87,15	Juli	81,40
8	Agustus	93,34	Agustus	86,64	Agustus	81,34
9	September	92,78	September	85,23	September	81,08
10	Oktober	92,47	Oktober	85,11	Oktober	80,76
11	November	91,66	November	84,57	November	80,71
12	Desember	91,58	Desember	84,33	Desember	80,50

Sumber : Kepala PPTK (Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan)

Berdasarkan tabel di atas standar nilai prestasi kerja pegawai dan standar nilai kerja pegawai, dapat dilihat perilaku pegawai, ada pegawai yang kurang sadar akan tanggung jawab pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya ada saja pegawai yang tidak mematuhi batas waktu pengumpulan hasil pekerjaannya serta kurangnya inisiatif bekerja. Sehingga pegawai seperti ini dapat mengurangi kualitas kinerja pegawai maupun organisasi dalam perusahaan. Hasil Observasi penelitian ini didukung dengan wawancara oleh kepala PPTK Jakarta Timur dan beberapa pegawai lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian :
”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur Tahun 2021”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, kinerja pegawai pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur adalah salah satu faktor utama dalam keberhasilan instansi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan gubernur 147 tahun 2019 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kelola Pusat Pelatihan Kerja Daerah yang dianggap peneliti dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja para pegawainya, antara lain :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian, peneliti wajib menentukan tujuan dari penelitian sehingga penelitian dapat lebih terarah dan efektif. Berikut adalah tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini berharap dapat menjadi acuan bagi pihak pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini berharap dapat menjadi acuan serta bahan pertimbangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, Motivasi kerja, serta Kinerja Pegawai

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi ilmu dan pembelajaran dibidang manajemen khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis membatasi masalah Lingkungan kerja terdiri dari (penerangan, fasilitas, pemilihan warna, sirkulasi udara, suara bising). Motivasi kerja terdiri dari (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan nyaman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi) dan Kinerja terdiri dari (kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja, sikap kerja).

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang berupa pengertian dari beberapa ahli dan diambil dari buku atau jurnal-jurnal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja, kerangka berpikir, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.