

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dari sebuah bisnis atau organisasi yang harus diperiksa, dibentuk, dan ditingkatkan secara menyeluruh untuk mendapatkan individu yang memiliki bakat dan kemampuan luar biasa di bidangnya masing-masing. Menurut (Pangestu et al., 2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya berkelanjutan yang berupaya menjamin bahwa sumber daya manusia organisasi dapat dimobilisasi secara efektif, efisien, dan dengan keuntungan jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kekuatan yang dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi (Ningsih et al., 2021). Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang bekerja di dalamnya demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia selalu menjadi sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan aktivitas kerja dalam suatu organisasi maupun instansi pemerintahan yang ada, baik menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme (Suwarto, 2020). Dimana, sumber daya manusia tersebut akan menjadi sumber yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah. Oleh karena itu, diperlukan dukungan penuh

secara maksimal dan optimal dalam kesiapan aparatur dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Agar dapat memberikan hasil yang selaras dengan tujuan perusahaan atau organisasi, maka organisasi yang dikelola dengan baik dengan bantuan sumber daya manusia yang terampil di bidangnya masing-masing akan menawarkan kinerja yang bertanggung jawab di setiap bidang yang dijalankan secara ideal. Kinerja seorang pegawai merupakan aset yang sangat penting dibutuhkan dalam mendukung serta membantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kinerja pegawai juga merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi. Kinerja yang dapat dicapai apabila seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya memiliki perasaan aman, nyaman dan bahagia pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Jumawan, 2021). Oleh karena itu, seluruh dunia usaha dan organisasi selalu memperhatikan kinerja karyawannya agar dapat lebih meningkatkannya. Menurut (Hendri et al., 2021) Perusahaan dan instansi pemerintah harus memperhatikan kinerja karyawan karena akan berdampak pada kemampuan perusahaan untuk bersaing dan beradaptasi terhadap perubahan sepanjang waktu.

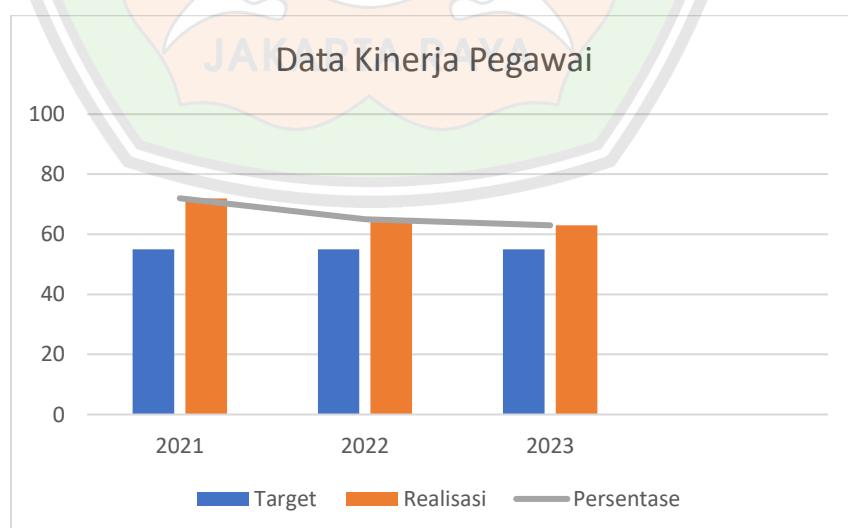
Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik suatu program kegiatan atau kebijakan dilaksanakan untuk memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan tujuan suatu organisasi atau bisnis sebagaimana tercantum dalam rencana strategis organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut (Ratu et al., 2020) Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari suatu prosedur sistematis yang

dipengaruhi oleh aturan atau kesepakatan tertentu dan dievaluasi dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerja merupakan kunci utama dari sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Guna meningkatkan perkembangan perusahaan, kualitas kinerja sering kali digunakan sebagai tolak ukur kesuksesan suatu perusahaan (Sulistyowati & Butar, 2023). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hambatan manajerial yang paling signifikan. Pencapaian tujuan kerja mempunyai arti penting bagi lembaga karena berfungsi untuk meningkatkan kinerja staf, khususnya dalam penyelesaian tugas.

Kementerian Sosial di Bekasi Timur merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas penyediaan layanan sosial dan penyelenggaraan program sosial di masyarakat. Kementerian Sosial di Bekasi Timur bekerja sama dengan pemerintah daerah dan pemerintah negara untuk mengelola program-program sosial yang diperlukan oleh masyarakat, seperti pengelolaan sosial, pengelolaan kesehatan, pengelolaan pendidikan, dan lain sebagainya. Kementerian Sosial Kabupaten Bekasi Timur berfungsi sebagai tempat penampungan dan pelatihan bagi para tunawisma atau yang dikenal dengan sebutan “gelandangan” yang bertempat di gedung Pangudi Luhur (PL) 1. Pihaknya juga memberikan bantuan kepada beberapa warga binaan, termasuk penyandang disabilitas yang bertempat di gedung Pangudi Luhur (PL) 2. Berdasarkan situs Kementerian Sosial RI, peraturan Nomor 46 Tahun 2015 menyebutkan bahwa Kementerian Sosial mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, dan penanganan fakir miskin. Dalam menangani segala jenis urusan kegiatan dalam instansi. Selain itu

Kementerian Sosial juga memberikan fasilitas pengelolaan dan pelayanan terhadap lansia yang ditampung di gedung Pangudi Luhur (PL) 3. Gedung Pangudi Luhur (PL) 2 dijadikan sebagai tempat dilaksanakannya penelitian ini. Ketercapaian pelaksanaan aktivitas dan kewajiban selama periode waktu tertentu juga dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk memastikan tingkat ketercapaian yang dicapai. Pengukuran diperlukan agar perusahaan dapat melihat atau merasakan tingkat pencapaiannya dengan lebih jelas.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis, maka diperoleh data yang menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur dari tahun 2021 – 2023. Gambar 1.1 dibawah ini menjelaskan dimana realisasi pencapaian kinerjanya mencapai target namun terus menurun pada kinerja. Selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1.1 Data Kinerja Pegawai

Sumber: Kementerian Sosial Bekasi Timur, 2024

Berdasarkan grafik pada gambar 1.1, terlihat bahwa persentase pencapaian kinerja pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur mengalami penurunan yang signifikan selama periode 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, persentase pencapaian kinerja berada di angka tertinggi yaitu 72%, menunjukkan sebagian besar program kerja dan target dapat dicapai dengan baik. Namun, di tahun berikutnya (2022), persentase tersebut menurun menjadi 68%, penurunan tersebut memberikan sinyal awal adanya faktor-faktor yang mulai mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif. Kemudian pada tahun 2023, penurunan menjadi lebih tajam lagi hingga 63%, turun sebesar 9% dalam setahun, mengindikasikan masalah yang semakin serius terkait kinerja pegawai.

Meskipun pencapaian kinerja masih di atas target normal sebesar 55%, namun penurunan persentase pencapaian dari tahun ke tahun menjadi perhatian khusus. Data kinerja tersebut diukur melalui ketercapaian program-program kerja di Pangudi Luhur 2, yang salah satu program kerjanya adalah mengurus penyandang disabilitas dan aktivitas-aktivitas lainnya.

Berdasarkan wawancara dan observasi, penurunan kinerja pegawai dari tahun 2021-2023 disebabkan oleh beberapa faktor utama. Pertama, fasilitas kerja yang dinilai kurang memadai seperti peralatan usang, lingkungan kerja yang kurang nyaman, fasilitas penunjang terbatas, serta kurangnya perawatan fasilitas kerja. Hal ini menghambat produktivitas dan menyulitkan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Faktor kedua adalah penurunan motivasi kerja pegawai, baik karena faktor internal seperti kepuasan kerja yang menurun, kurangnya rasa percaya diri, atau

konflik dengan rekan kerja, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya apresiasi dari atasan, ketidakjelasan jenjang karir, beban kerja berlebihan, minimnya program pelatihan, serta rendahnya insentif atau tunjangan.

Kombinasi antara fasilitas kerja yang kurang memadai dan menurunnya motivasi kerja inilah yang menyebabkan kinerja pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur terus mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir, meskipun masih di atas target normal. Hal ini mencerminkan tantangan yang harus diatasi pihak manajemen guna meningkatkan kembali kinerja pegawai dengan memperbaiki fasilitas kerja dan upaya menumbuhkan motivasi kerja pegawai agar target dan program kerja dapat dicapai lebih baik di masa mendatang.

Tugas salah satu Kementerian Sosial ialah menjadi fasilitator bagi masyarakat yang membutuhkan seperti golongan penyandang disabilitas. Kementerian Sosial juga bertanggung jawab memberikan pendampingan dan pelatihan sehingga masyarakat yang belum mandiri bisa menjadi lebih berdikari. Jika kinerja pegawai menurun pada Kementerian Sosial Bekasi Timur bagaimana masyarakat tersebut bisa meneladani dan mendapatkan pendampingan tersebut.

Diduga kinerja pegawai pada Kementerian Sosial Bekasi Timur mengalami kurangnya fasilitas kerja dan dapat menurunkan motivasi kerja, sebagaimana tergambar pada tabel 1.1 di bawah ini. Meskipun menyediakan fasilitas kerja yang cukup dapat meningkatkan dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik, namun fasilitas kerja yang tidak memadai justru dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut (Yandi & Trimerani, 2023) Suatu korporasi wajib

menawarkan fasilitas kerja, baik yang disediakan secara langsung maupun fasilitas tambahan.

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa fasilitas kerja pada Kementerian Sosial Bekasi Timur dikategorikan “Kurang”. Sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja pada Kementerian Sosial Bekasi Timur dianggap belum memenuhi kebutuhan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dan wawancara kepada salah satu pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur, terdapat beberapa minimnya fasilitas kerja.

Tabel 1. 1 Kondisi Fasilitas yang tersedia di Kementerian Sosial Bekasi Timur 2024

Jenis Fasilitas	Nama Barang	Jumlah (Unit)	Keterangan
Peralatan Kerja	Printer	40	5 rusak berat
Perlengkapan Kerja	Meja	115	7 rusak berat
	Kursi	115	12 rusak berat
	Telepon	10	4 rusak berat
	Air Conditioner (AC)	10	3 rusak berat
	Dispenser	8	2 rusak berat
	Lemari Kayu	5	Kurang banyak
	Toilet	4	2 rusak berat
Fasilitas Sosial	Musholla	1	Kurang layak
	Klinik	1	Kurang layak
	Tempat Parkir	3	1 kurang layak
	Tempat Sampah	7	Kurang banyak

Sumber: Peneliti observasi 25 Januari 2024

Pada tabel 1.1 ditunjukkan bahwa fasilitas kerja di Kementerian Sosial Bekasi Timur Pangudi Luhur (PL) 2 banyak terjadi kerusakan dan kekurangan, terutama untuk peralatan kerja seperti printer yang rusak dan perlengkap kerja seperti: meja,

kursi, AC dan beberapa fasilitas yang menunjang kenyamanan dalam bekerja didapati keadaan rusak. Untuk mencapai kinerja yang baik, hal ini harus diperhatikan oleh semua pihak yang terlibat dan harus didasarkan pada fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. (Jufrizen, 2021).

Selain faktor dari fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun, faktor berikutnya adalah motivasi kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai di Kementerian Sosial Pangudi Luhur 2 terdapat permasalahan pada motivasi kerja salah satunya yaitu kurangnya fasilitas kerja yang memadai dalam melakukan pekerjaan. Selain itu adanya masalah yaitu kurangnya penghargaan yang diberikan pemimpin Kementerian Sosial terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraihnya. Selain itu hal tersebut ada beberapa pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam meyelesaikan pekerjaan dan melalukan pekerjaan masih kurang baik, ada juga beberapa pegawai yang tidak mau keluar dari zona nyaman karena sudah merasa nyaman dalam tugas yang diberikan sehingga tidak ada rasa ingin untuk meniti karir kedepannya. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi kerja pegawai sehingga mampu mencapai target yang diinginkan oleh organisasi. Masalah lainnya yang timbul juga di Kementerian Sosial Pangudi Luhur 2 yaitu pegawai sudah pekerja selama 5 tahun namun tidak adanya promosi jabatan. Hal ini membuat pegawai semakin tidak termotivasi.

Motivasi kerja dalam diri merupakan penggerak dari serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas dan bekerja sesuai tanggung jawab. (Wahyuningsih et al., 2021)

Menurut (Caissar et al., 2022) Untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, individu yang termotivasi akan mengerahkan upaya terbaiknya dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Mereka yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja tidak akan kesulitan menyelesaikan tugasnya. Dia akan melakukan semua kekuatannya untuk mencapai kesuksesan dan akan secara konsisten berusaha untuk tumbuh secara profesional. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan cara perusahaan juga dapat dirangsang melalui motivasi, salah satu penjelasan mengapa motivasi itu penting.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Erfan Budi Wijaksono et al., 2022) yaitu berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh etika diri, kepemimpinan, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai” yang ditulis oleh (Rahmi, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri, kepemimpinan, motivasi dan fasilitas kerja dan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejenis juga dilakukan oleh (Sinaga, 2020) yang memperoleh hasil adanya pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan fasilitas kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkan dalam skripsi berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur?
3. Apakah fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengingat tujuan penelitian yang dimaksudkan, penelitian ini diharapkan secara langsung atau tidak langsung memajukan teori dan praktik di bidang pendidikan. Berikut ini yang menjelaskan kelebihan penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan wawasan berharga dan menambah pengetahuan yang sudah ada. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi berharga bagi peneliti masa depan di bidang SDM.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penulis mendapatkan penambahan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini dilakukan oleh Kementerian Sosial Bekasi Timur dan penulis dapat menyelesaikannya dengan teori-teori yang didapat penulis di bangku kuliah.

b. Bagi Kementerian Sosial

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga dan sumber evaluasi kepada Kementerian Sosial mengenai dampak fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan daya saing Kementerian, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia desa dan implementasi kebijakan.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu dalam bidang SDM khususnya pada fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi peneliti telah disusun secara sistematis sesuai dengan norma yang ditetapkan Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Skripsi dapat didefinisikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini. Diuraikan mengenai mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terkait dengan konsep kualitas pelayanan beserta indikatornya, konsep fasilitas kerja beserta indikatornya, konsep motivasi beserta indikatornya, serta konsep kinerja pegawai dan indikatornya. Selain itu, bab ini juga menggambarkan kerangka konseptual dari topik penelitian yang memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan pada bab ini juga menjelaskan mengenai hipotesis pada penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi urian tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukuran, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN

Pada bab ini berisi tentang penelitian yang berupa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, serta saran.

