

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga berfungsi secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemampuan pegawai, motivasi, dan fasilitas kerja. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Untuk mencapai tingkat kinerja yang baik tentunya harus didukung dengan faktor-faktor yang dapat menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja. Salah satu faktor yang diberikan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tidak memadainya sarana dan prasarana serta material yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan juga dapat menghambat orang yang bermotivasi melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi.

Dalam organisasi atau instansi pemerintah, kepercayaan masyarakat dalam pelayanan publik adalah salah satu harapan pemerintah dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan publik identik dengan cerminan dari eksistensi birokrasi pemerintahan karena berkenaan langsung dengan salah satu fungsi pemerintah yaitu memberikan pelayanan. Oleh karena itu, kualitas pelayanan publik merupakan cerminan dari kualitas birokrasi pemerintah. Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer adalah bagian dari Dinas

Lingkungan Hidup Kota Bekasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kebersihan dan penanggulangan sampah di jalur kontainer. Krisis sampah merupakan masalah yang sangat penting di Kota Bekasi. Setiap harinya armada Dinas Lingkungan Hidup melaksanakan kegiatan pengangkutan sampah sesuai lokasi yang telah ditentukan. Namun, persoalan luas lahan tempat pembuangan akhir menjadi salah satu penghambatnya. Para armada harus mengantri dalam melakukan tugas akhirnya yaitu membuang sampah ke tempat pembuangan akhir yang berlokasi di Sumur Batu, Bantargebang. Hal ini memerlukan waktu yang cukup lama, bahkan jika tidak memungkinkan armada bisa sampai menginap di tempat pembuangan akhir. Selain luas lahan tempat pembuangan akhir, kurangnya fasilitas kerja seperti armada pengangkutan sampah menjadi kendala bagi para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan mencapai sasaran kerja yang telah diberikan.

Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang ada dalam diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat dalam bekerja. Apabila terdapat masalah motivasi, terutama mengenai kurangnya motivasi dalam bekerja dapat menghambat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti mengarahkan, membina, mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan kegiatan secara teknis operasional dan fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Motivasi pegawai perlu dibina melalui kerja sama yang baik antara pemimpin dengan anggota organisasi. Dengan memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan pegawai hal tersebut dapat membuat pegawai merasa dihargai dan merasa memiliki pengaruh terhadap organisasi sehingga pegawai akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian motivasi seperti pemenuhan kebutuhan pegawai, penghargaan terhadap hasil pekerjaan, menjaga komunikasi dengan baik, memberikan informasi, pemberian insentif dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja setiap pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai akan

mengalami konflik diri, keluarga dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja sehingga pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi pegawai.

Tujuan pemberian motivasi kerja terhadap pegawai adalah untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi kepada pegawai, para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang dimiliki. Selain itu, diharapkan mereka bukan hanya mau bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Adapun fenomena yang terjadi berkaitan dengan motivasi kerja adalah tidak adanya penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai misalnya pemberian *reward* kepada pegawai yang kinerjanya baik. Sehingga ini dapat menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai. Pegawai akan merasa apapun hasil yang dicapainya terasa biasa saja.

Dengan demikian, pimpinan organisasi sebelum memberikan motivasi kepada pegawainya, harus terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif pegawai sehingga mau bekerja dengan baik, apa yang menjadi pendorong agar pegawai bersedia memberikan waktunya, tenaganya, dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tempat kerjanya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung pekerjaan pegawai. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang baik, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan instansi. Selain itu, pimpinan bisa lebih mudah untuk mensejahterahkan pegawai dan pegawai dapat memberikan pelayanan yang optimal dalam jasa pengangkutan sampah. Dengan memberikan motivasi kerja dan melengkapi fasilitas kerja hal itu dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kinerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer?
3. Apakah fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebersihan Jalur Kontainer.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat yang diberikan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi penulis

Bagi penulis penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek latar belakang pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini bermanfaat sebagai syarat untuk kelulusan sarjana ekonomi.

2. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain apabila melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi pokok permasalahan, agar mendapatkan suatu batasan yang jelas sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas dan tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan.

Pembatasan masalah meliputi :

1. Batasan fasilitas kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.
2. Batasan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.
3. Batasan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, waktu dan pengawasan.

1.6 Sistematika Penulisan

Suatu sistematika penulisan ini berisikan informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang dari permasalahan penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, teori fasilitas kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini memaparkan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

BAB IV : PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan gambaran perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam bab ini menjelaskan kesimpulan dan implikasi manajerial terhadap pembahasan dari penelitian ini.