

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia merupakan penopang kehidupan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Sumber daya manusia dalam organisasi harus yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Manajemen sumber dayamanusia (Hasibuan, 2019) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia dalam organisasi disebut juga sebagai karyawan. karyawan adalah bagian penting dari operasi organisasi. karyawan (Hasibuan, 2019) adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Karyawan merupakan bagian penting organisasi, dimana kinerja karyawan menentukan kepada tercapainya tujuan suatu organisasi. Karyawan (Sedarmayanti, 2016) karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja atau karyawan. Suatu proses manajemen di mana hasil kerja harus mempunyai bukti yang juga bisa diukur.

Karyawan yang berada di dalam organisasi akan menghasilkan kinerja yang di tampilkan sesuai dengan peran nya dalam organisasi. Kinerja (Afandi, 2018) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja (Afandi, 2018) yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, memunculkan dampak sebagai dorongan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi kerja (Sukiyah et al., 2021) adalah salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan, mengenai bagaimana menjaga dan megelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan.

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2019). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaah haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran.

Motivasi di pengaruhi beberapa faktor, motivasi muncul disaat terciptanya emosi, energi, kesengan dan minat yang tepat. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (Hamzah, 2017) yaitu adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan cita-cita masa depan, adanya harapan dan cita-cita masa depan, dan adanya penghargaan dalam belajar.

Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja (Widiana, 2015) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja (Kamaroellah, 2014) merupakan keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja di pengaruhi beberapa faktor yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah (Siagian, 2019). Kenyamanan lingkungan kerja tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja dapat mengakibatkan dampak yang buruk.

Kantor Kecamatan Tungkal Ilir merupakan unit fungsional yang mempunyai fungsi sebagai pusat pelayanan masyarakat diwilayah kerja membina peran serta masyarakat diwilayah kerjanya dalam memberikan pelayanan yang maksimal secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya. Kantor ini memiliki 72 pegawai dengan salah satu bentuk kegiatan Kantor Kecamatan Tungkal Ilir adalah melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kantor ini juga memberikan motivasi terhadap karyawan dengan memberikan apresiasi, tanggung jawab dan insentif serta menciptakan suasana kerja dan hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja.

Berdasarkan informasi yang di dapat dari wawancara di kantor kecamatan Tungkal Ilir, ada beberapa fenomena yang melatar belakangi pengaruh kinerja daripada karyawan. Fenomena yang terjadi yakni, 1) motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan. Seperti tunjangan makan, transportasi dan pemberian penghargaan terhadap karyawan. 2) lingkungan kerja yang belum terlalu memadai terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang digunakan masih kurang memenuhi standar seperti perlengkapan alat alat kantor dan kondisi bangunan yang sudah lama belum di renovasi. 3) kurangnya kesadaran dalam mematuhi jam kerja atau keluar saat jam kerja untuk keperluan pribadi.

Dalam hal ini pelaksanaan pekerjaan, masih banyak pegawai yang kurang bisa memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Selain itu masih adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain.

Berikut data target dan realisasi kegiatan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir, Kuala tungkal :

Tabel 1.1
Target dan realisasi kegiatan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir

Tahun	Jenis Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)	Ketidak capaian(%)
2018	Menyusun rencana kegiatan administrasi masyarakat desa dan kelurahan.	100	90	10
2019	Penyiapan bahan koordinasi dan konsultasi di bidang pemberdayaan masyarakat.	100	95	5
2020	Melaksanakan dan koordinasi terkait pelayanan.	100	95	5
2021	Melaksanakan kegiatan monitoring terhadap organisasi masyarakat tingkat kecamatan	100	95	5
2022	Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas.	100	99	1

Sumber: Data kantor kecamatan tungkal ilir, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat presentase target yang mulai dan realisasi kantor Kecamatan Tungkal Ilir terus mengalami peningkatan. meningkat dari 90% realisasi dan 10% ketidak capaian di tahun 2018, hingga 99% realisasi dan 1% ketidak capaian pada tahun 2022. hal ini tentu saja masih perlu di dorong dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik terhadap para karyawan agar terus menjalankan tugas nya dengan baik.

Peningkatan pencapaian target dan realisasi pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir, setidaknya memberikan sedikit gambaran mengenai hasil capaian dari karyawan yang ada pada organisasi tersebut. Peningkatan pencapaian dan realisasi ini menggambarkan hasil kerja yang baik dari para karyawan yang bekerja pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir.

Namun pada prakteknya, target dan realiasi kegiatan ini masih ada ditemukan ketidakcapaian. Hal ini bisa saja berkenaan dengan masih adanya kinerja pegawai yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, yang juga merupakan dampak dari motivasi yang di berikan oleh kantor dan lingkungan kerja kantor berdasarkan hasil pengamatan yang ada pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir.

Melihat pada kajian yang telah dipaparkan diatas mengenai motivasi dan lingkungan kerja, diperlukan sistem organisasi yang mampu untuk mengatasi masalah masalah organisasi ini. Sehingga dapat meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Organisasi harus mengambil langkah yang tepat dalam pemberian motivasi dan menyiapkan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Berdasarkan masalah yang ingin diteliti sekiranya ada sedikit gambaran motivasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada Kantor Kecamatan Tungkal Ilir. Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih, yang kemudian menjadi dasar peneliti melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir, Kuala Tungkal”**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir?

1.3. BATASAN MASALAH

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di kantor Kecamatan Tungkal Ilir Jl. Panglima Ahamid RT. 10 kelurahan Tungkal II. Kuala Tungkal, Jambi.
2. Variabel penelitian yang digunakan yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan kantor Kecamatan Tungkal Ilir, Kuala tungkal
3. Penelitian ini dibatasi secara nyata sasaran penelitiannya adalah karyawan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir.

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian tersebut diatas makatujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir.

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir.
3. Untuk mengetahui Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir.

1.5. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan Sebagai saran dan bahan masukan untuk mengetahui mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti berikutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.