

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai asset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang baik di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan.

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan

permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan. Simamora (2015).

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat. Kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi tidaklah mudah, untuk itu dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta diperlukan peralatan kantor yang memadai, sehingga dapat meringankan dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan.

Manusia merupakan unsur yang terpenting karena unsur-unsur lain yang dimiliki oleh suatu, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Berikut data pegawai kantor camat Maro Sebo Jambi Kecil.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Camat Maro Sebo dan Kelurahan Jambi Kecil
Tahun 2022

No	Pangkat Golongan	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Pembina (VI/a)	Plt Camat	1
2	Penata Tk.I (III/d)	Kasi Pemberdayaan Masyarakat Kepala Desa	1
3	Penata Tk. I (III/d)	Kasi Pelayanan Umum dan Sosial	1
4	Penata Tk. I (III/d)	Kasi Pemerintahan	1
5	Penata (III/c)	Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	1
6	Penata (III/c)	Kasubag Umum dan Keuangan	1
7	Penata Tk. I (III/d)	Kasubag Perencanaan dan Kepegawaian	1
8	Penata (III/c)	Fungsional Umum	1
9	Penata Tk I (III/d)	Fungsional Umum	1
10	Penata Muda Tk. I (III/b)	Fungsional Umum	11
11	Penata Muda (III/a)	Fungsional Umum	2
12	Pengatur Tk. I (II/d)	Fungsional Umum	5
13	Pengatur (II/c)	Fungsional Umum	2
14	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	Fungsional Umum	1
15	Pembina (III/d)	Lurah Jambi Kecil	1
16	Penata Tk. I (III/b)	Sekretaris	1
17	Penata Tk. I (III/a)	Kepala Seksi Pemberdayaan	1
18	Penata Tk. I (III/a)	Kepala Seksi Pembangunan, Ketentraman dan Ketertiban Umum	1
19	Penata Tk. I (III/a)	Kepala Seksi Pemerintahan	1
20	Pengatur (II/d)	Staf	5
21	Pengatur (II/c)	Staf	3
Total			43

Sumber: Kantor Camat Maro Sebo

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai Kantor Camat Muaro Sebo yang bersertatus sebagai pegawai negri sipil berjumlah 30 orang, dan pegawai Kantor Lurah Jambi Kecil berjumlah 13 orang, dengan total keseluruhan

pegawai yang berada di Kantor Camat Maro Sebo dan Kantor Lurah Jambi Kecil dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil berjumlah 43 orang.

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya yang ada dengan optimal dan profesional artinya menggunakan pegawai sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh pegawai sendiri maupun oleh organisasi tempat pegawai bekerja. Bagi organisasi kinerja setiap pegawai diharapkan selalu lebih ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal, karena kinerja menunjukkan adanya kaitan antara prestasi dengan hasil kerja pegawai dalam menghasilkan barang atau jasa.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Di antara sekian banyak aspek-aspek yang dianggap penting dalam kinerja pegawai, maka dapat di golongkan ke dalam dua faktor yaitu karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup

hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja dari para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai kantor, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Nitisemito (2015) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1) suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja. oleh karena itu perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang bersih, suasana karyawan yang kondusif, hubungan antar karyawan dan pimpinan, hubungan antar sesama

karyawan, dan kesejahteraan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dan dapat membuat karyawan memiliki semangat bekerja dan merasa nyaman dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi diperusahaan tersebut ialah lingkungan kerja didalam Kantor Camat Maro Sebo dapat dinilai masih kurang ideal untuk digunakan bekerja. Berdasarkan indikator lingkungan kerja Nitisemito sebagai berikut: Tata ruangan terlihat kurang nyaman satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi. Sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Hubungan pegawai sudah terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Namun, saat jam kerja menunjukkan pukul 08.00 keatas, kantor akan teras kosong dan sepi, sehingga pegawai akan merasa sedikit jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain handphone dan computer. Adapula yang memiliki untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai temannya di divisi lain ataupun meninggalkan kantor diwaktu jam kerja. Suhu udara di ditiap kantor, ada yang memiliki AC ada yang tidak ada, pada kantor yang tidak ber-AC udara pun terasa panas.

Berikut data lingkungan kerja pada kantor camat Maro Sebo Jambi Kecil.

Tabel 1.2
Data Lingkungan Kerja pada Kantor Camat Maro Sebo
Tahun 2022

No	Daftar Saranan dan Prasarana	Bagus	Rusak
1	Komputer	10 unit	5 unit
2	Printer	6 Unit	4 unit
3	Meja	15 unit	3 unit
4	Kursi	25 unit	5 unit
5	Tempat parkir	Lengkap	-
6	Pendingin ruangan	5 unit	1 unit
7	Ruangan	6 Unit	-

Sumber: Kantor Camat Maro Sebo

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada Kantor Camat Maro Sebo cukup memadai dengan tersedianya komputer, printer, atk yang digunakan untuk pegawai dalam bekerja, tersedianya pendingin ruangan, lingkungan dan kebersihan kantor yang dapat memberikan kenyamanan pada pegawai dalam bekerja, tersedianya lahan parkir bagi pegawai dan pengunjung yang ingin berkunjung ke kantor Camat Maro Sebo.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi pada suatu

organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi maka pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah.

Berikut data motivasi pada kantor Camat Maro Sebo Jambi Kecil.

Tabel 1.3
Daftar Tunjangan pada Kantor Camat Maro Sebo
Tahun 2022

No	Jenis Tunjangan
1	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
2	Bonus
3	Uang Transportasi
4	Uang untuk Diklat
5	Tunjangan Kinerja

Sumber: Kantor Camat Maro Sebo

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa motivasi pada Kantor Camat Maro Sebo dengan adanya uang lembur dan bonus yang diberikan oleh atasan bagi pegawai, adanya uang transportasi bagi pegawai yang melakukan perjalanan dinas, dan adanya diklat bagi pegawai dalam meningkatkan kompetensi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Irham Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2010). Sumber daya manusia di dalam suatu instansi harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disituasikan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.

Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti ada hubungan baik

antara pegawai, antara pegawai dengan pemimpin serta menjaga ketenangan dan keamanan di ruang kerja, maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berikut adalah tabel Kinerja pada Kantor Camat Maro Sebo.

Tabel 1.4
Data Program Kerja Kantor Camat Maro Sebo
Tahun 2022

NO	Jenis Pelayanan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)
1	Permohonan IMB baik perseorangan / Badan Usaha	120	90	(25,00)
2	Penerbitan KTP dan KK	257	257	100
5.	Penerbitan Akte Kelahiran Dan Kematian	150	150	100
6.	Pencairan ADD dan Dana Desa	25	23	(8,00)
7.	Permohonan BPJS Pemerintah/ Mandiri	345	325	(5,79)
8.	Surat Keterangan Tidak Mampu	389	381	(2,06)
9.	Kunjungan Balita Gizi Buruk	15	13	(13,33)
10.	Pembinaan Desa	28	26	(7,14)
11.	Pembinaan kesehatan usila	34	34	100
12.	Retribusi Perizinan tertentu	50	48	(4,00)
13.	Target Pendapatan PBB	140	90	(55,56)

Sumber: Kantor Camat Maro Sebo

Pada tabel 1.4 kinerja kantor Kecamatan Maro Sebo masih banyak program-program yang terealisasi dengan baik, masih banyak nya keterlambatan yang terjadi terkait dengan program-program kerja yang telah di kerjakan. Terdapat masalah-masalah kinerja pegawai yang terjadi pada Kecamatan Maro Sebo diantaranya, masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan

dengan cepat dan tepat waktu, masih banyak pegawai yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan, kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah, masih banyak pegawai yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain, inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah, dan dalam memperbaiki kesalahan secara sukarela pun masih rendah.

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Maro Sebo yang terletak di Tunas Baru, Kec. Sekernan, Kabupaten Muaro Jambi yang menjadi kantor camat untuk Kec. Sekernan, sangat menarik diteliti karena merupakan instansi pemerintahan yang melayani masyarakat. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila peran sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi gaya kepemimpinan dan kinerja adalah sebagai berikut: Ramayah dan Nasurdin (2003) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi sangat besar pengaruhnya dalam menentukan kinerja pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian Ramayah dan Nasurdin (2002) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sementara Mc Neese-Smith (1996) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan signifikan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Maro Sebo Kab. Muaro Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Jumlah Pegawai Negeri di Kantor Camat Maro Sebo berjumlah 30 orang dan pegawai Kelurahan Jambi Kecil berjumlah 16 orang
2. Lingkungan kerja yang ada pada Kantor Camat Maro Sebo cukup baik
3. Motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja dari pegawai kantor Camat Maro Sebo
4. Program kerja pada Kantor Camat Maro Sebo yang dijadwalkan belum terealisasi dengan baik

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pada Kantor Camat Maro Sebo?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja secara simultan pada Kantor Camat Maro Sebo?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja secara parsial pada Kantor Camat Maro Sebo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pada Kantor Camat Maro Sebo
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja secara simultan pada Kantor Camat Maro Sebo.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja secara parsial pada Kantor Camat Maro Sebo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya Manajer perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui keadilan kompensasi, peran kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.

