

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal tersebut dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawannya. Dalam masa kini kinerja karyawan menjadi salah satu motor dalam bergeraknya kegiatan dalam organisasi

Perkembangan organisasi salah satu faktornya adalah sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. (Fitri, Salfadri, & sunreni, 2021) mengemukakan bahwa bertumbuhnya dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Dan karena itu sumber daya manusia adalah aset yang harus dikembangkan secara efektif dan efisien sehingga terwujudnya sebuah kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang di maksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang memotivasi dan bisa memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, Khususnya dalam hal kinerja karyawan,

Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawan.

Perkembangan organisasi salah satu faktornya adalah sumberdaya manusia yang ada pada organisasi tersebut. (Prastyo & Santoso, 2022) mengemukakan bahwa Menurut perusahaan karyawan juga adalah aset terpenting bagi perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan yang rentan terpengaruh oleh lingkungan kerja untuk menaikkan taraf kinerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang mendukung. (Fitri, Salfadri, & sunreni, 2021) perusahaan yang baik itu berawal dari hal-hal yang di sekitarnya. Di ibaratkan orang yang berada di lingkungan kurang baik maka kurang baik jugalah orang tersebut, setiap perusahaan memiliki karyawan loyal pasti terpengaruh pada lingkungan kerjanya. Lingkungan yang dapat membuat karyawannya nyaman dan kreatif dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dimana dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dapat dianggap sebagai kepribadian didalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai dan terciptanya visi dan misinya melalui karyawan. Maka dari itu, untuk memberikan motivasi kepada karyawan pimpinan perusahaan sebelumnya harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para kinerja dan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti bahwasanya memberikan gaji yang sesuai dengan standard dan

otomatis akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya (Arianto, & Kurniawan, 2020).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam suatu perubahan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan semangat reformasi untuk memberi ruang gerak dan peran serta masyarakat dalam pemerintahan sedangkan pemerintah hanya sebagai fasilitator. Aparatur pemerintah adalah salah satu sumber daya yang dalam suatu organisasi di samping sumber daya manusia yang lain.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat dengan mudah menimbulkan stres, ketidakaktifan, keterlambatan, dan sebaliknya bagi karyawan. Jika lingkungan kerja sehat, karyawan tentu akan bersemangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan lebih mudah berkonsentrasi, sehingga mereka akan bekerja lebih cepat dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Lingkungan kerja dalam hal ini seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan. Organisasi harus mampu menyediakan hal tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Risal, 2022).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang berkomitmen antara orang-orang di lingkungan tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan dengan baik dan akan memfasilitasi kinerja karyawan yang baik. Hal ini

karena dalam lingkungan kerja yang baik dan menggembirakan, karyawan di ruang tersebut akan merasa nyaman dan antusias dalam menjalankan tugasnya, dan kepuasan kerja mereka juga akan didapatkan atas kepuasan dan kinerja kerja yang mereka peroleh. (Risal, 2022)

Motivasi kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seseorang termotivasi maka akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang di inginkan. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan yang mendorong kepengurangan tegangan. Begitu juga iklim kerja yang sejuk dan humoris dapat memberikan inspirasi dalam bekerja. Lingkungan kerja cenderung bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan pesat, sehingga apa yang dibutuhkan kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada perusahaan, di dalam lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif serta rasa nyaman yang dirasakan para pegawai dapat menimbulkan kepercayaan sehingga pegawai ingin memberikan yang terbaik pada perusahaan (Arista, 2020).

Meningkatkan kinerja karyawanya, misalnya dengan memberikan motivasi pada diri karyawan, menanamkan jiwa disiplin kerja pada setiap karyawan, menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kompensasi yang layak dan sesuai. Faktor pertama yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah dorongan sebagai bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula. Selain motivasi, faktor kedua adalah disiplin kerja, yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja baik. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja. Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif. (Setiawati, Destika, Ramadhoni, & F Sanjaya, 2020)

Banyak cara yang telah dilakukan oleh masing-masing instansi baik pemerintah maupun swasta untuk dapat meningkatkan pelayanan guna memaksimalkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Peningkatan pelayanan yang dapat dilakukan oleh sebuah instansi

adalah dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki salah satunya adalah karyawan. Adanya standar kualitas pegawai akan menjadi acuan bagi masing-masing karyawan dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan serta tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja.

Agar kinerja karyawan lebih produktif dan pelayanan masyarakat lebih maksimal diperlukan adanya faktor yang mendukung seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam instansi perlu untuk ditingkatkan dan dipertahankan karena memberikan kontribusi langsung dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya berupa sarana dan prasarana, namun juga mengenai struktur kerja pada instansi, komunikasi, kerjasama, dan perhatian dari pimpinan. Apabila semua faktor lingkungan kerja sudah terpenuhi, ada kemungkinan bahwa kinerja para karyawan bisa lebih maksimal dalam melakukan pelayanan publik.

Hasil penelitian Apriliani *et al* Mengatakan bahwa Dalam mencapai produktivitas atau kinerja yang tinggi, pimpinan organisasi atau perusahaan harus memberikan perhatian pada sumber daya manusia. Kualitas atau kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting. Sumber daya manusia harus bekerja dengan sesuai standar-standar kualitas yang diminta atau diberikan perusahaan, baik dalam hal memproduksi maupun menjual suatu barang dan mendapatkan pendapatan bagi perusahaan (Apriliyani & Sukanto, 2019).

Pertimbangannya, tenaga kerja mudah untuk didapatkan karena setiap orang dianggap membutuhkan pekerjaan, sehingga perusahaan terkadang mengabaikan kualifikasi pekerja yang dibutuhkan. Akibatnya, banyak pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk itu, pemilihan pekerja yang tepat menjadi sangat penting. Karyawan disebut produktif apabila kinerjanya hari ini lebih baik dibanding kinerjanya yang sebelumnya. Ini tidak saja dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, tetapi juga motivasi, minat dan sifat-sifat dasar mereka seperti disiplin, rajin, loyalitas dan kreativitas.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Dan oleh karena itu untuk lebih meningkatkan kinerja, perlu kita perhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengarah pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan secara keseluruhan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan tersebut, tentunya harus segera diatur agar para pimpinan dan bawahan pada instansi dapat melakukan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Obyek dalam

penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong yang merupakan salah satu dari beberapa kantor pemerintahan yang terletak di wilayah Kabupaten Parigi Moutong yang memberikan pelayanan masyarakat dalam bidang administrasi Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil baik dari dalam maupun dari luar Parigi Moutong pada umumnya di bidang pelayanan pendaftaran penduduk pencatatan sipil.

Berdasarkan hasil pengamatan yang terjadi mengenai lingkungan kerja dan motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong, peneliti melihat fenomena. Kondisi lingkungan kerja yang belum ideal seperti pengaturan jarak antar meja yang kurang sehingga karyawan tidak leluasa dalam bekerja, sistem pencahayaan yang kurang optimal sehingga dalam melaksanakan tugas sering mengalami kelelahan mata, ruangan kantor yang kurang luas karena banyaknya dokumen yang disimpan, pelayanan yang tidak tepat waktu, dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai. dan pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyerahkan dokumen kepada pemohon. Selain itu dari hasil pengamatan juga terjadi mengenai pengawasan adalah masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap

pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu atau tidak. Setelah melihat fenomena-fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong maka penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam suatu organisasi pemerintah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong

D. Ruang lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas untuk menghindari perluasan pembasahan dalam penelitian ini, maka dipandang perlu untuk melakukan pembatasan. Secara oprasional, permasalahanya di batasi pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong tahun 2022

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk pertimbangan dalam memberikan motivasi kepada karyawan dan menempatkan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Serta pengelolaan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendukung kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran pengaplikasian dari ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia

Bahan untuk pertimbangan dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Serta pengelolaan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendukung kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Bagi Universitas

Sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya juga sebagai bahan pertimbangan sebuah organisasi perusahaan dalam memecahkan masalah yang sama.