

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan suatu instansi sungguh ditetapkan oleh peran penting SDM. Mutu SDM menjadi suatu kekuatan inti bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Baik perusahaan pemerintah ataupun swasta harus memiliki kemampuan guna membesarkan dan mengelola SDM mereka. Manajemen SDM sangat terkait dengan bagaimana pegawai di organisasi tersebut berperan dalam mencapai tujuan perusahaan (Ningsih et al., 2022).

Dalam zaman modern ini, peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial bagi setiap organisasi atau bisnis. Tenaga kerja yang berkinerja efektif yakni aset berharga yang dibutuhkan oleh organisasi atau bisnis guna mencapai tujuan mereka. Maka dari itu, setiap organisasi atau perusahaan perlu mengakui dan menghargai pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi (Dewi & Trihudyatmanto, 2020).

Dalam situasi ini, peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial karena menjadi faktor penentu utama dalam proses pembangunan, terutama dalam pembangunan infrastruktur yang menjadi mesin penggerak pemerintahan, pembangunan, dan layanan publik. Karena itu, manajemen organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan tugasnya dengan aktif dan giat, terutama dalam mengelola sumber daya manusia supaya selalu berada dalam keadaan optimal dan efektif dalam mengerjakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

Evaluasi kinerja pegawai yakni proses guna menilai kemajuan pekerjaan berdasarkan sasaran dan niat, terikut informasi tentang efisiensi pemakaian sumber daya, produksi produk, dan layanan, serta kualitas produk dan layanan yang dihasilkan.

Kinerja merujuk pada hasil yang sebenarnya diraih oleh individu pada pekerjaannya, juga dikenal sebagai job performance atau actual performance. Ada dua yang memengaruhi kinerja pegawai, yakni faktor dalam diri pegawai dan faktor luar dari pekerjaan itu sendiri. Faktor dalam diri pegawai mencakup kecerdasan (IQ), keahlian khusus, usia, gender, Lama bekerja, sifat pribadi, perasaan, gaya berpikir, pandangan, dan perilaku di tempat kerja. Kinerja diukur berasaskan hasil pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif yang telah diraih oleh seorang pegawai guna menjalankan pekerjaannya Sesuai dengan amanah yang diberikan kepada mereka A. P. Mangkunegara (2008). Agar kinerja pegawai bisa ditingkatkan, diperlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang bisa mendorong mereka guna meningkatkan produktivitas mereka. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Herzberg (2008) dalam meningkatkan kinerja pegawai, ada dua faktor utama, yaitu faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor motivasi merujuk pada dorongan intrinsik yang berdasar dari dalam individu pegawai. Sedangkan faktor higienis mencakup dorongan ekstrinsik yang berasal dari lingkungan luar, terutama dari organisasi atau lembaga tempat pegawai bekerja. Faktor higienis ini biasanya berupa kompensasi yang diterima oleh pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung selama proses bekerja.

Motivasi memiliki peran penting karena berfungsi sebagai pemicu, pengarah, dan pendukung dalam perilaku manusia, mendorong mereka guna bekerja dengan tekun dan antusiasme dalam meraih hasil yang sempurna. Kepentingan motivasi akan makin meningkat karena manajer memberikan tugas kepada bawahan mereka agar bisa dikerjakan dengan baik dan tersusun menuju arah yang diinginkan. Penting guna diingat bahwasanya motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja seseorang dan mempengaruhi bagaimana mereka merespons tugas-tugas yang dihadapi.

Di samping lingkungan kerja, faktor lain yang bisa berperan sebagai pendorong motivasi memiliki peran penting dalam menumbuhkan kinerja mereka. Lingkungan kerja mencakup kondisi material dan mental yang ada pada instansi. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, termasuk lingkungan fisik seperti kantor dengan tata ruang yang nyaman, kebersihan yang terjaga, sirkulasi udara yang bagus, pencahayaan yang memadai, dan suasana musik yang menyenangkan. Selain itu, aspek non-fisik seperti suasana kerja yang kondusif, kesejahteraan pegawai, hubungan baik antar sesama pegawai, hubungan positif antara pegawai dengan atasan, dan tersedianya tempat ibadah juga penting diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dukungan bagi semangat kerja pegawai dan berakibat positif pada peningkatan kinerja mereka.

Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari alat perkakas, bahan-bahan yang dipakai, serta lingkungan sekitar tempat pegawai bekerja. Hal ini mencakup metode kerja yang diterapkan serta pengaturan pekerjaan, baik individu maupun dalam kelompok. Lingkungan kerja

memiliki peran penting guna menciptakan kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain gangguan di tempat kerja, keleluasaan maksimal, tingkat keramanan keratin, dan hubungan dengan atasan. Lingkungan kerja yang sehat akan meningkatkan kinerja pegawai, memastikan bahwasanya tugas-tugas mereka dapat dilaksanakan secara optimal, sehat, aman, dan tetap terjaga kenyamanannya. Secara langsung, lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Adha et al., 2019).

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di kantor Kecamatan Samarinda Kota mengungkapkan adanya fenomena atau masalah tertentu. Salah satunya ialah minimnya motivasi yang diserahkan kepada pegawai, yang berakibat pada turunnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tidak mencapai tingkat optimal tercermin dari pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, serta kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi yang ada di Kantor Kecamatan Samarinda Kota ini juga belum membantu pegawai bekerja dengan tenang. Hal ini bisa dilihat adanya bentrokan pendapat yang terjadi salah satunya yaitu, minimnya pencahayaan di beberapa tempat. Kurangnya pencahayaan menjadi faktor utama yang menyebabkan buruknya mutu dan efisiensi kerja dan hubungan pegawai yang sudah terlihat cukup baik dan terciptanya suasana yang menyenangkan dan kondusif. Namun, pegawai sering merasa bosan dan jenuh saat bekerja sehingga kinerjapun sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan handphone atau komputer. Adapula yang memilih guna meninggalkan ruangnya dan menjumpai temannya di divisi lain ataupun meninggalkan kantor di waktu jam kerja.

Dari analisis teoritis dan temuan sebelumnya, ditemukan bahwasanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat bertentangan baik secara bersamaan ataupun secara terpisah. Dengan demikian *research gap* dari beberapa peneliti terdahulu yaitu, variabel motivasi kerja dalam temuan Aprizal (2019), menetapkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan studi Adha et al., (2019), membuktikan bahwasanya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja pada temuan Febriningrum et al., (2021), membuktikan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, temuan Ningsih et al., (2022), membuktikan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena ini sangat menarik bagi penulis guna di kaji lebih dalam, oleh karena itu penulis akan tuangkan dalam bentuk proposal temuan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks yang telah paparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Kota?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Kota?

3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Kota?

### **C. Tujuan Temuan**

1. Guna mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Kota.
2. Guna mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Kota.
3. Guna mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Kota.

### **D. Manfaat Temuan**

1. Bagi pihak organisasi  
Harapannya, hasil temuan ini dapat menjadi dasar pembahasan tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja, dengan tujuan meningkatkan produktivitas pekerja lapangan.
2. Bagi pihak akademik  
Harapannya, hasil temuan temuan ini akan berkontribusi pada pengetahuan dan pemahaman di bidang manajemen, terutama terkait pengelolaan SDM guna keperluan operasional sehari-hari.

### 3. Peneliti

Memberikan kontribusi ide-ide penting guna memahami bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

#### **E. Batasan Masalah**

Mengingat judul skripsi ini masih sangat luas, maka guna mempermudah penulis membatasi masalah hanya sebatas pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

