

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya secara optimal tentunya didukung dari modal kerja yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan salah satu modal kerja dari suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan harta atau aset penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Mengelola sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Sihotang (Sinambela, L. P., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Banyak organisasi, baik *profitable* maupun *non-profitable* tentu membutuhkan manajemen dalam pengelolaannya. Manajemen merupakan seni mengelola segala sumber daya yang ada pada perusahaan melalui sebuah proses

perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan untuk mencapai sarana atau tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Di Indonesia, tepatnya di DKI Jakarta memiliki peraturan gubernur yang melandasi terbentuknya sebuah petugas khusus yang menangani fasilitas umum, petugas tersebut diberdayakan untuk merawat prasarana dan sarana yang ada sesuai dengan ketentuan peraturan gubernur yang berlaku, petugas khusus itu disebut dengan petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan atau biasa disebut dengan pasukan oranye. Petugas PPSU (Penanganan Prasarana dan sarana Umum) dibutuhkan untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat di DKI Jakarta dan difungsikan untuk percepatan pelayanan terkait sarana publik di DKI Jakarta yang ada di setiap kelurahan yang ada di DKI Jakarta. Untuk Kelurahan Penggilingan sendiri memiliki petugas PPSU sebanyak 86 petugas.

Harapannya, dari jumlah petugas tersebut yang ada seharusnya bisa lebih memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat di Kelurahan Penggilingan, dan Sarana prasarana yang ada di lingkungan kelurahan Penggilingan lebih terjaga, dan terkondisi dengan baik, dengan adanya PPSU ini juga dengan harapan agar memudahkan masyarakat dalam menjaga lingkungan tempat tinggalnya, tetapi bukan berarti masyarakat hanya mengandalkan kerja dari petugas PPSU, tetapi juga respons dari masyarakat dan kesadaran masyarakat akan kebersihan lingkungan yang ikut serta membantu meringankan kerja petugas PPSU di kelurahan Penggilingan.

PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan, sebagai instansi pemerintah yang memiliki hubungan langsung dengan masyarakat karena banyak hal yang dikerjakan untuk melayani masyarakat maka sangat diperlukan seorang karyawan yang mampu melayani masyarakat sebaik mungkin, dalam hal ini hanya dibutuhkan karyawan yang disiplin pada peraturan, tugas, dan kewajibannya, selain itu dibutuhkan pula pegawai yang memiliki prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

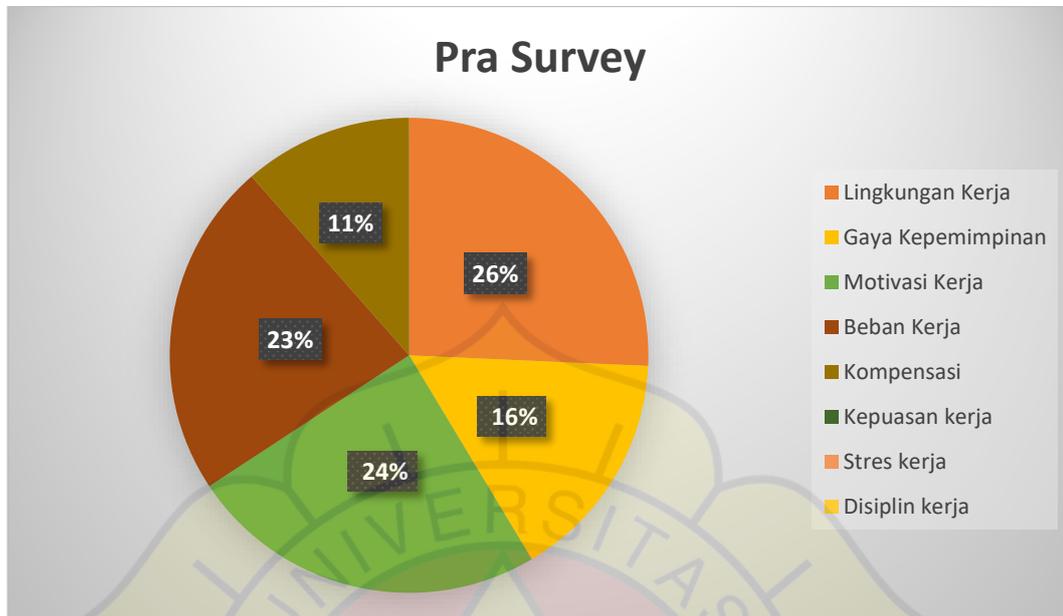
Meningkatkan prestasi kerja tentunya memerlukan hal-hal yang dapat menunjang kinerja karyawan agar tetap nyaman dan aman dalam bekerja sehingga dengan adanya hal tersebut dapat membuat karyawan tersebut merasa nyaman pada saat bekerja, di antaranya yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan menambah rasa nyaman dan juga menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat di mana para pegawai menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain ruangan yang nyaman dan tertata rapi, ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang sesuai serta keadaan lainnya yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas.

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat memajukan suatu instansi sesuai dengan

tuntutan yang ada pada saat ini. Salah satu yang menjadi tuntutan karyawan yaitu mengeluarkan semua potensi dan tenaga yang dimiliki, dengan adanya hal tersebut tentunya akan menjadi beban bagi karyawan itu sendiri.

Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan motivasi dan prestasi yang akan diterima oleh karyawan. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai suatu tantangan dalam bekerja, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam menciptakan atau menghasilkan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi dirinya, masyarakat, maupun instansi tempat karyawan tersebut bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dapat dianggap sebagai tekanan kerja, sehingga memiliki dampak negatif bagi karyawan itu sendiri, masyarakat, maupun instansi tempat karyawan tersebut bekerja. Maka dari itu dengan adanya beban kerja yang tinggi diperlukan adanya motivasi yang tinggi pula dari pihak perusahaan ataupun lingkungan kerja sehingga tidak membuat karyawan merasa bahwa beban kerja tersebut sebagai tekanan dalam bekerja yang dapat berpotensi untuk menghambat karyawan dalam meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Berdasarkan dari penyebaran kuesioner *pra-survey* kepada 20 orang karyawan di PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan, penelitian ini menemukan adanya gap antara lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan yang dijelaskan dalam diagram berikut.

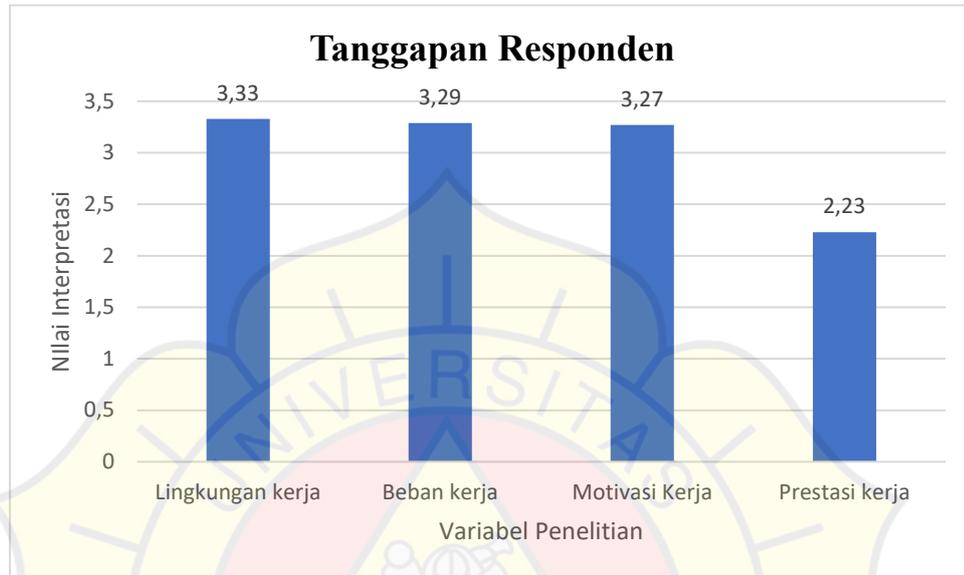


**Gambar 1. 1 Pra Survey**

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan grafik pada penelitian awal yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner, dari diagram di atas maka dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi prestasi kerja di PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan. Kemudian peneliti melakukan penyebaran terhadap 20% dari 86 populasi yaitu 20 orang sebagai responden awal. Adanya perkembangan organisasi yang semakin kompetitif dalam segala aspek terutama dalam hal pekerjaan yang tentunya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan maka harus adanya perbaikan dalam segala aspek lingkungan kerja, beban kerja, serta motivasi kerja yang harus segera diperbaiki agar masyarakat maupun karyawan dapat merasakan hasil dari prestasi kerja tersebut. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel tersebut, penulis tertarik untuk melakukan riset dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja,**

**Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur (Studi Kasus Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU))”.**



**Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden**

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan grafik tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peneliti menemukan adanya gap atau permasalahan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, terhadap prestasi kerja. Hasil dari tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja mencapai rata-rata 3,27 yang dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang ada tergolong sangat baik, selanjutnya pada beban kerja memiliki rata-rata mencapai 3,29 di mana hal tersebut menyatakan bahwa beban kerja yang diemban sangat tinggi, kemudian pada grafik di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan tugas sangat lah tinggi yaitu dengan rata-rata nilai sebesar 3,33.

Namun pada variabel terakhir yaitu variabel prestasi kerja dapat dilihat bahwa nilai rata-rata yang dimiliki ialah 2,23 yang mengidentifikasi bahwa prestasi kerja karyawan tergolong rendah.

**Gambar 1. 3 Data Prestasi Kerja**



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada grafik di atas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2023 selama 3 Bulan terakhir prestasi kerja pada karyawan PPSU Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur diantaranya, menata dan membuat taman yang memiliki target pengerjaan 1 taman dalam jangka waktu 3 bulan, kemudian pembuatan spot selfie sebanyak 1 spot dalam jangka waktu 3 bulan, selanjutnya pembersihan kali buaran yang rutin dilakukan sebanyak 1 kali dalam 3 bulan, kemudian pengecetan kanstin dalam jangka waktu 3 bulan, dilanjutkan dengan pemasangan paving block dengan jangka waktu 3 bulan, dan pembuatan replika batu penggilingan dengan jangka waktu 3 bulan, yang berarti selama 3 bulan tersebut pegawai PPSU mampu memenuhi target.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah**

### **1.1.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik seperti alat penunjang kerja yang kurang memadai sehingga membuat pekerja merasa kurangnya kenyamanan dalam bekerja.
2. Beban kerja yang cukup berat sehingga membuat karyawan bekerja dalam tekanan.
3. Motivasi kerja yang tinggi belum mampu mendorong prestasi kerja karyawan, dikarenakan masih adanya indikator yang masih belum terpenuhi dan kurangnya perhatian instansi kepada karyawannya.

### **1.1.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, agar masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu adanya pembatasan masalah. Masalah yang ditemukan dari penelitian yang telah dilakukan di antaranya lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

### **1.1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian yang dilakukan di PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur?

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur?
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur?

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaatnya sebagai bahan untuk menambah dan melengkapi penelitian yang sudah ada sebelumnya, juga sebagai rujukan dan informasi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu peneliti juga berharap agar memperoleh dua manfaat lainnya, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
  - b. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan peneliti mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

### b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi peneliti yaitu mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

