

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran kritis sumber daya manusia (SDM). Persaingan internal di dalam organisasi dapat memotivasi pencapaian keunggulan, sementara pertumbuhan bisnis yang pesat membawa tantangan persaingan eksternal yang tidak dapat dihindari. Mempertahankan pegawai berbakat menjadi fokus utama, mengingat mereka merupakan aset berharga. Peningkatan peluang pekerjaan, terutama bagi pegawai berpendidikan tinggi, menambah kompleksitas dalam menjaga retensi. Penting bagi bisnis atau organisasi untuk memahami masalah yang dihadapi oleh pegawai, termasuk kepuasan kerja, perkembangan karir dan kondisi lingkungan kerja.

Tidak hanya dalam bisnis, konsep ini juga relevan di berbagai bidang, termasuk layanan publik. Penyelenggaraan layanan publik memerlukan SDM yang unggul untuk memenuhi kebutuhan legislatif warga dan penduduk. Tantangan dalam layanan publik termasuk persepsi bahwa pelayanan lebih sebagai tugas melayani daripada membantu, yang dapat menghambat kemajuan kualitas layanan, inovasi dan partisipasi pemerintah setempat. Dalam konteks ini, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Layanan Publik memberikan landasan hukum yang penting. Integrasi strategi SDM dengan tujuan bisnis atau penyelenggaraan layanan publik menjadi kunci untuk

mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan.

Kepuasan pelanggan, kualitas layanan, loyalitas pelanggan, kinerja bisnis dan keunggulan kompetitif semuanya sangat tergantung pada sumber daya manusia (Chawla & Singla, 2021). Persaingan di dalam organisasi merupakan dinamika yang mendorong pencapaian keunggulan, namun demikian, perlu diakui bahwa bisnis yang tumbuh pesat juga membawa dampak signifikan pada tingkat daya saing. Seiring dengan pertumbuhan tersebut, kebutuhan untuk mempertahankan pegawai berbakat menjadi semakin mendesak. Tantangan kompleks dalam manajemen sumber daya manusia mencuatkan retensi bakat sebagai kunci utama bagi kelangsungan dan kemajuan bisnis. Perkembangan peluang pekerjaan sebagai respon terhadap globalisasi pasar dan persaingan yang semakin ketat mempengaruhi pilihan karir pegawai berpendidikan tinggi dengan keahlian khusus. Peningkatan peluang pekerjaan mendorong eksplorasi opsi yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan minat mereka.

Dengan demikian, dalam menghadapi kompleksitas persaingan internal dan eksternal, organisasi perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya memperkuat keunggulan internalnya tetapi juga memperhitungkan kebutuhan dan harapan pegawai. Seiring dengan meningkatnya peluang pekerjaan, penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi dan menawarkan peluang pengembangan karir menjadi krusial dalam menjaga pegawai berbakat dan memastikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Hal tersebut tentunya tidak hanya berlaku dalam ranah

perusahaan dan persaingan bisnis, berbagai bidang lain juga memberikan perhatian dan membutuhkan peran sumber daya yang unggul dalam pelaksanaannya. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Layanan Publik, pelayanan publik adalah tindakan atau urutan tindakan yang dilakukan oleh penyelenggara layanan publik untuk memenuhi persyaratan legislatif setiap warga dan penduduk untuk barang, jasa dan jasa administrasi. Kecenderungan seperti itu timbul dari fakta bahwa orang masih dipandang sebagai melayani, bukannya membantu. Ini memiliki efek merugikan pada kemajuan kualitas layanan, yang sering mengakibatkan upaya terlambat untuk melakukannya, kurangnya inovasi layanan dan kurangnya partisipasi dari pemerintah setempat.

Pemerintah desa bertanggung jawab untuk mengatur urusan pemerintah dan mengatur dan melindungi kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan kebiasaan adat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Republik Indonesia, sesuai dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Prestasi pegawai dapat diukur melalui layanan yang mereka berikan. Dalam hal ini, prestasi merujuk pada hasil-hasil yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah menyelesaikan tugas utama mereka.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan

Penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memahami motivasi kerja pegawai yang dapat ditingkatkan melalui faktor non-finansial guna menjaga keberlangsungan perusahaan atau organisasi itu sendiri. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja pada dasarnya adalah suatu rangsangan yang diberikan dalam berbagai bentuk dengan tujuan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Jika stimulus tersebut bersinergi dengan baik dengan pegawai, maka akan melahirkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika objek yang diberikan tidak bersinergi dengan baik, maka akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Selain memperhatikan sebuah motivasi kerja dari karyawan ataupun pegawai faktor lain yang menjadi perhatian adalah adanya sikap karakter pegawai. Menurut Syafitri (2023) karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, salah satu karakteristik individu yang menjadi penting adalah sikap disiplin. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Menurut pendapat dari Riyadi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja, sebagai fasilitas atau tempat dalam suatu organisasi, memiliki peran yang sangat penting. Manajemen organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan tersebut memiliki dampak langsung pada pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan

kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja pegawai (Hidayat, 2022). Hasil penelitian (Rahmatia, Nugraha, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Penelitian ini mengungkapkan bahwa hubungan harmonis antar pegawai, terutama dalam aspek komunikasi, berkontribusi pada peningkatan kinerja karena pegawai merasa senang bekerja dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Lingkungan kerja juga dianggap sebagai variabel independen dengan aspek-aspek tertentu yang diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Dalam konteks ini, kinerja dianggap sebagai variabel dependen yang mencerminkan sejauh mana pegawai mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kerangka pemikiran ini mencakup pemahaman terhadap teori-teori motivasi seperti teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori motivasi-higiene Herzberg dan teori ekspektansi vroom aspek-aspek lingkungan kerja yang dipertimbangkan mencakup budaya organisasi, faktor fisik, dan aspek psikososial yang dapat membentuk persepsi dan pengalaman pegawai di tempat kerja.

Terdapat upaya perusahaan untuk dapat melakukan peningkatan kinerja pegawai diantaranya membuat lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan yang mendukung serta kondusif dengan motivasi dalam bekerja dapat mendukung pegawai, serta disiplin kerja yang baik dapat membuat hasil

kinerja instansi cepat mencapai tujuan instansi itu sendiri karna taatnya akan kesadaran dalam diri pegawai untuk memenuhi aturan yang ada.

Mayoritas instansi pemerintahan pernah mengalami masa penurunan kinerja pegawainya. Sama halnya dengan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat Jakarta Timur bagian Biro Sumber Daya Manusia. Adapun data pegawai berdasar kepada Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Rata-rata Penilaian Kerja Pegawai Kelurahan Jati (2022-2023)

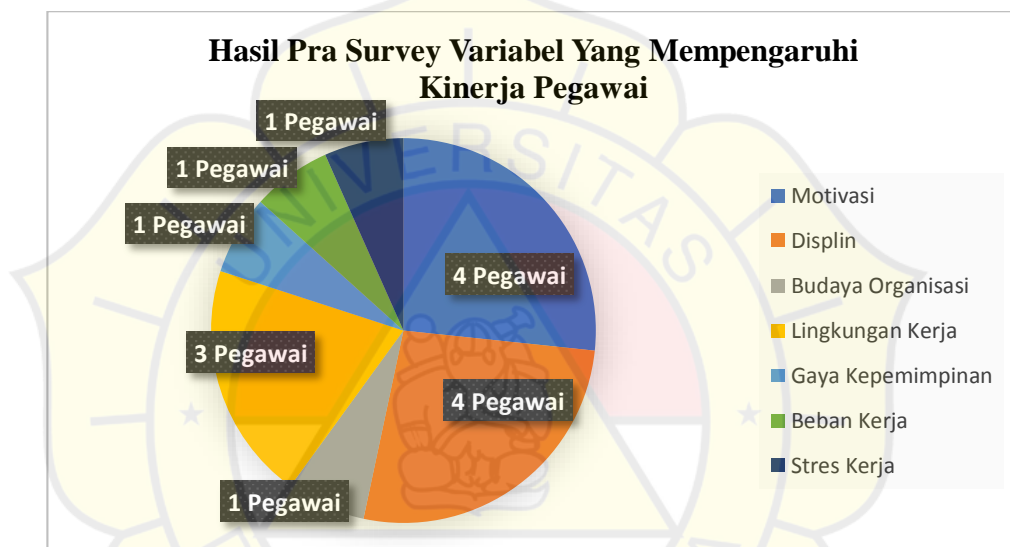
Unsur Yang Dinilai	Tahun		Keterangan	(%)
	2022	2023		
	Nilai Capai	Nilai Capai		
1. Kuantitas Kerja	87	81	Menurun	6
2. Kualitas Kerja	82	77	Menurun	5
3. Perilaku Kerja	84	79	Menurun	5
4. Karakteristik	83	78	Menurun	5
Total	84,00	78,75	Menurun	5,25

Sumber: Pengelola Pegawai di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur

Evaluasi kinerja pada tahun 2022 dan 2023 menunjukkan adanya penurunan pada penilaian kinerja yang mengalami fluktuatif (naik-turun), meskipun penilaian kinerja pegawai masih dalam kategori baik tetapi terdapat beberapa penurunan kinerja pegawai, dimana kategori kuantitas kerja mengalami penurunan sebesar 6%, Kategori kualitas kerja memiliki penurunan sebesar 5%, kategori perilaku kerja mengalami penurunan sebesar 5% dan kategori karakteristik mengalami penurunan sebesar 5%. Penurunan kinerja ini

perlu menjadi perhatian untuk perbaikan selanjutnya, baik dalam aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, perilaku kerja, maupun karakteristik pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti melakukan sebuah survei awal terhadap pegawai di kelurahan Jati, Jakarta Timur terkait dengan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Berikut hasil yang diperoleh peneliti dapat dilihat dalam gambar 1.1 sebagai berikut:



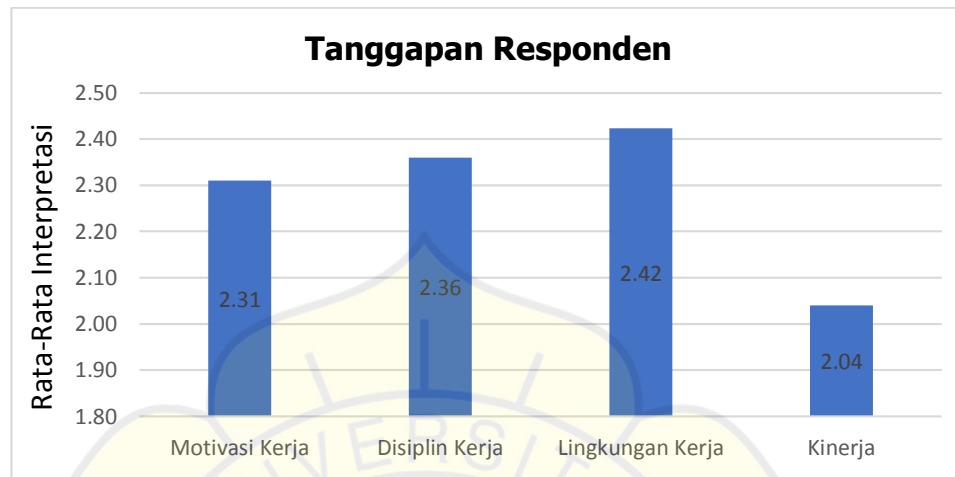
Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2024

Gambar 1. 1 Diagram Pra Survei Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur Tahun 2023

Berdasarkan diagram hasil pra survei pada Gambar 1.1 variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja sebanyak 4 pegawai, kemudian disiplin kerja sebanyak 4 pegawai dan lingkungan kerja sebanyak 3 pegawai. Variabel-variabel ini yang akan dijadikan acuan untuk variabel independen dalam penelitian ini.

Untuk mengukur tanggapan terkait pengukuran kinerja, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 15 pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta

Timur. Berikut gambar 1.2 merupakan hasil pra kuesioner tentang variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2024

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan grafik pada gambar 1.2 dapat diinterpretasikan sesuai tabel 3.4 nilai tanggapan responden bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta Timur adalah motivasi kerja (X_1) mempunyai rata-rata sebesar 2.31 menunjukkan berarti motivasi kerja tergolong kategori rendah, lalu ada disiplin kerja (X_2) dengan nilai rata-rata 2.36 menunjukkan bahwa disiplin kerja tergolong rendah, kemudian lingkungan kerja (X_3) dengan nilai rata-rata 2.42 menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan kurang baik, kemudian kinerja (Y) dengan nilai rata-rata 2.04 terbilang tidak baik atau rendah. Hal ini dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu hasil pengumpulan data pada tahap awal menunjukkan kinerja pegawai cenderung menurun. Berikut hasil yang diperoleh peneliti.

Atas dasar fenomena, kajian literatur dan pra survei, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, kita dapat mengidentifikasi permasalahan yang terjadi terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur”.

1. Motivasi Kerja yang masih rendah sehingga kinerja pegawai menjadi tidak baik.
2. Disiplin Kerja yang masih rendah sehingga kinerja pegawai menjadi tidak baik.
3. Lingkungan kerja yang masih kurang baik sehingga kinerja pegawai menjadi tidak baik.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur" pembatasan masalah akan difokuskan pegawai Kelurahan Jati, Jakarta Timur. Analisis

akan mendalam pada aspek-aspek seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di wilayah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan wawasan yang terfokus terhadap faktor-faktor kunci yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja spesifik ini.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian literatur yang telah di paparkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh secara bersamaan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta Timur?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta Timur?
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta Timur?
4. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersamaan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Stake Holder Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur

Hasil penelitian ini akan mampu memberikan panduan praktis kepada pemimpin dan manajer di Kelurahan Jati, Jakarta Timur agar dapat merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Fokus utama melibatkan perbaikan lingkungan kerja dengan mengidentifikasi area spesifik yang dapat ditingkatkan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga berpotensi memberikan landasan bagi perancangan program motivasi dan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan di tingkat Kelurahan. Terakhir, pemahaman lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan disiplin dapat berkontribusi pada penciptaan

lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada akhirnya akan mendukung kesejahteraan mental dan fisik pegawai di Kelurahan Jati, Jakarta Timur.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman dari perspektif motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengeksplorasi hubungan yang kompleks antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja di tingkat Kelurahan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika faktor-faktor tersebut dalam konteks kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di Kantor Kelurahan Jati, Jakarta Timur.