

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya tiap instansi/perusahaan dalam menjalankan kegiatan mereka selalu memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai baik itu dari segi keuntungan yang dapat berupa uang dan hal lainnya yang bersifat material atau mengejar suatu hal yang tidak bersifat material seperti citra yang baik di masyarakat. Dalam mencapai tujuan atau target pasti tiap instansi pernah menghadapi sebuah masalah dan sebuah masalah harus diselesaikan dengan orang yang tepat sehingga masalah tersebut dapat teratasi dan tidak menimbulkan masalah lain sehingga tidak berkeberlanjutan, orang yang tepat untuk mengatasi suatu masalah yaitu orang yang memiliki kemampuan pada bidang tersebut sehingga paham betul langkah apa yang harus diambil untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Penyebutan orang didalam instansi, organisasi atau perusahaan biasanya disebut sebagai sumber daya manusia atau pegawai atau karyawan,

Sumber daya manusia adalah sekelompok individu yang dipekerjakan di sebuah institusi, perusahaan ataupun organisasi sebagai penggerak untuk menjalankan kegiatan operasionalnya, dikarenakan hal itu sumber daya manusia dianggap sangatlah berharga untuk perusahaan, instansi ataupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan sebuah komponen yang krusial sekaligus memiliki pengaruh sangat besar untuk keberlangsungan suatu

organisasi, instansi ataupun sebuah perusahaan karena ketekaitan antara sumber daya manusia dengan keuntungan perusahaan, citra perusahaan dan aspek-aspek yang berkaitan dengan perusahaan tersebut sangat melekat, bisa dibilang bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang paling vital dalam organisasi, instansi ataupun perusahaan karena kualitas sumber daya manusia menentukan kualitas dari perusahaan, instansi atau organisasi tersebut. Sebuah instansi atau perusahaan akan sangat diuntungkan dengan memiliki sumber daya manusia dengan kualitas yang baik karena dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik akan dengan mudah menghadapi suatu permasalahan yang terjadi karena ia sudah paham mengenai tugas-tugasnya dan apa yang harus dilakukan dan bahkan banyak kasus mereka dapat dengan cepat beradaptasi dengan masalah-masalah yang baru dihadapinya sehingga membuat produktivitas instansi atau perusahaan jauh lebih efisien.

Terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya sumber daya manusia, faktor-faktor tersebut bisa datang dari internal ataupun eksternal. Faktor internal yang biasa mempengaruhi sumber daya manusia contohnya seperti ketertarikan pribadi dalam mempelajari hal-hal baru, memiliki mental yang kuat dan terus mengasah kemampuan diri sendiri, sedangkan faktor eksternal yang biasanya mempengaruhi sumber daya manusia seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan tempat bekerja, budaya organisasi dan pergaulan. Tujuan adanya manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah instansi yaitu untuk merencanakan dan

melaksanakan tugas atau target yang sudah ditetapkan dengan cara seefisien mungkin dengan cara menempatkan pekerja yang ahli pada bidangnya dengan kemampuan yang diperlukan untuk merealisasikan hasil yang dituju. Dengan mengelola sumber daya manusia secara optimal akan mempermudah perusahaan dalam mengelola aset-aset berharga perusahaan seperti melakukan penempatan dan penugasan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kapasitas masing masing pegawai guna mencapai efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kesuksesan sebuah instansi tidak akan lepas dari kinerja para pegawainya, apabila pegawai memiliki kinerja yang baik maka akan secara natural memiliki pencapaian yang baik pula dan sebaliknya apabila sebuah perusahaan memiliki pegawai yang berkinerja buruk maka pencapaian instansi tersebut akan kurang memuaskan. Baik atau buruknya pencapaian para pegawai dalam perusahaan tentunya dapat berdampak pada kualitas kinerja yang akan dihasilkan oleh instansi atau perusahaan. Selain kualitas kinerja yang akan menurun apabila memiliki pegawai yang memiliki kinerja rendah ada dampak negatif lain yang lebih besar seperti dapat membuat citra perusahaan menjadi kurang baik dimuka umum..

Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) khususnya di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan memiliki tugas pokok yaitu menjaga kebersihan di lingkungan masyarakat khususnya di Kelurahan Menteng Atas. PJLP dibagi menjadi 2 divisi yaitu Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) dan pengurus Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA).

Pembersihan lingkungan biasanya dilakukan oleh Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) yang biasa dikenal oleh masyarakat sebagai pasukan oranye, PPSU biasanya menyapu jalanan, mengangkut sampah yang menumpuk dan melakukan pemeliharaan terhadap fasilitas-fasilitas umum seperti trotoar, taman dan banyak yang lainnya, adapun petugas PJLP Kelurahan Menteng Atas yang ditempatkan di Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA), Kelurahan Menteng Atas memiliki 3 RPTRA yang diurus oleh beberapa pengurus pada masing-masing RPTRA, adapun nama-nama dari tiap RPTRA yang terdapat di Kelurahan Menteng Atas yaitu RPTRA Kebon Sawo, RPTRA Taman Batu dan RPTRA Saharjo. Pengurus RPTRA bertugas untuk melakukan pemeliharaan fasilitas, membuat kreasi hiasan yang unik untuk RPTRA dan membuat acara-acara yang dapat diikuti masyarakat sekitar seperti mengadakan senam bersama, lomba untuk anak-anak dan pemberian ruang untuk berlatih kepada masyarakat sekitar seperti mengizinkan lapangan digunakan untuk latihan karate apabila lapangan sedang tidak digunakan, selain itu tentunya pengurus juga bertanggung jawab mengawasi lingkungan sekitar RPTRA terutama saat ada anak-anak yang sedang bermain.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilaksanakan penulis kepada pimpinan dari PPSU dan pengurus RPTRA menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada kurangnya kinerja pegawai terutama pada pengurus RPTRA, data kinerja pegawai PJLP secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai PJLP Kelurahan Menteng Atas

No	Aspek Penilaian Kinerja Pegawai PJLP	Skor Penilaian		Keterangan
		2023	2024	
1	Disiplin Kehadiran	84,18	83,48	Menurun
2	Tanggung Jawab	84,72	84,48	Menurun
3	Kepatuhan Terhadap Aturan	84	84,49	Meningkat
Rata-rata		84,43	84,15	Menurun

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2023 penilaian terhadap hasil kinerja pegawai PJLP Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan adalah sebesar 84,43 (Baik). Ditahun 2024 terdapat penurunan sebesar 0,28 sehingga penilaian terhadap kinerja pegawai PJLP Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan menjadi 84,15 (Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa terjadi penurunan tingkat kinerja pegawai PJLP Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan dari tahun 2023 ke tahun 2024. Adapun sistem penilaian kinerja pegawai yang diterapkan memiliki gambaran yang lebih jelas mengenai baik atau tidaknya kinerja seorang pegawai yang digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Gambaran Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Kelurahan Menteng Atas

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	25.00 – 64.99	D	Tidak Baik
2	65.00 – 76.60	C	Kurang Baik
3	76.61 – 88.30	B	Baik
4	88.31 – 100.00	A	Sangat Baik

Sumber: Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Kelurahan Menteng Atas

Dalam kinerja pegawai terdapat salah satu hal yang sering kali mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja dirasa sudah nyaman oleh para pegawai maka pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan tenang dan dapat memberikan performa yang maksimal, apabila lingkungan kerja tidak nyaman atau tidak kondusif maka pegawai tidak dapat mengeluarkan performa yang maksimal karena terdistraksi oleh hal-hal yang membuatnya tidak nyaman, lingkungan kerja dapat terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan yang bisa dilihat dengan kasat mata dan dirasakan oleh panca indra contohnya seperti tingkat pencahayaan, suhu udara dan bangunan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik yaitu lingkungan yang tidak dapat dirasakan oleh panca indra contohnya seperti hubungan sesama rekan kerja atau hubungan antara atasan dan bawahan.

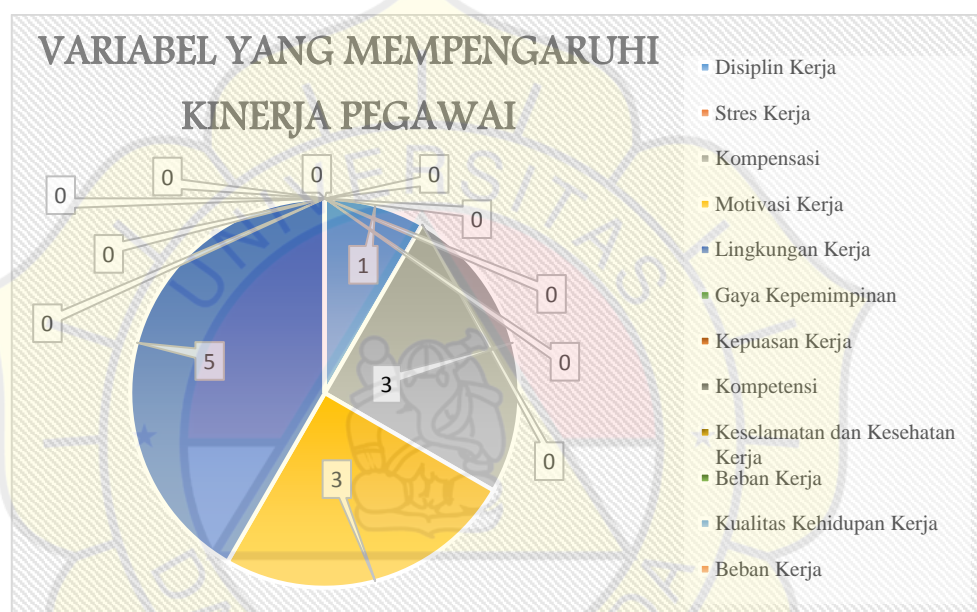
Selain lingkungan kerja terdapat hal lain juga yang dapat menjadi aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi memiliki tingkat pengaruh yang cukup signifikan untuk mayoritas pegawai karena kompensasi meliputi hal-hal yang bersifat ekonomis yang sangat krusial untuk keberlangsungan hidup sehari-hari, pegawai tentunya mengharapkan tingkat kompensasi yang sesuai bahkan lebih atas jasa yang sudah diberikan kepada instansi. Pemberian kompensasi yang rendah atau dibawah rata-rata tentunya dapat mengurangi kinerja pegawai karena ini menyangkut kelangsungan hidup diri pribadi dan keluarganya, apabila kompensasi yang diberikan dirasa tidak dapat mencukupi kebutuhan

kehidupan sehari-hari maka pegawai tersebut akan banyak pikiran sehingga tidak bisa fokus dengan pekerjaan yang sudah diberikan sehingga kinerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan.

Disamping lingkungan kerja dan kompensasi terdapat satu aspek yang bisa menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja seseorang yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang timbul dari dalam diri seorang pegawai yang membuatnya memiliki semangat untuk bekerja, motivasi tiap orang berbeda-beda tentunya ada yang bekerja untuk mendapatkan promosi jabatan, ada juga yang ingin tahu tingkat kemampuannya, ada yang ingin mendapatkan pujian dan ada juga yang hanya sebatas ingin mencari nafkah. Terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi motivasi dalam diri seseorang seperti tingkat kecerdasan. Orang yang memiliki tingkat kecerdasan tinggi lebih cenderung mencari tantangan dalam pekerjaannya untuk mengetahui sampai mana kemampuannya. Selain tingkat kecerdasan yang tinggi tentunya kepribadian juga sangat berpengaruh, banyak orang yang memiliki kecerdasan tinggi, namun kepribadian mereka malas, tidak suka menonjol dan lainnya yang menyebabkan mereka hanya bekerja seperlunya saja dan tidak mau mendorong diri mereka lebih jauh bahkan jika mereka yakin bisa melakukannya.

Selanjutnya penulis melakukan pra-survey dan mengambil beberapa variabel dari jurnal penelitian terdahulu tentang variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara menyebar kuesioner mengenai variabel yang

mempengaruhi kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan dengan variabel berupa disiplin kerja, stres kerja, kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, pemanfaatan teknologi, kepuasan kerja dan beban kerja. Kuesioner pra-survey ini diisi oleh 12 orang (20% dari 60 orang populasi) dan menghasilkan data sebagai berikut:

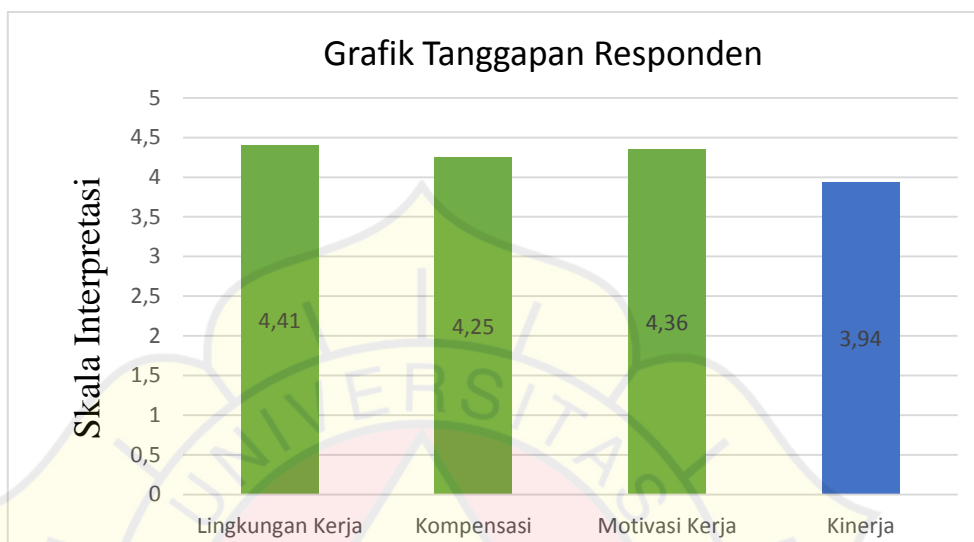


Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey

Dengan melihat pada Gambar 1.1 maka dapat disimpulkan dari tanggapan responden variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan yaitu lingkungan kerja dengan memilih sebanyak 5 responden, kompensasi dengan memilih sebanyak 3 responden, motivasi kerja dengan memilih sebanyak 3 responden dan disiplin kerja dengan memilih sebanyak 1 responden lalu diambil 3 teratas sebagai variabel independen (X) terhadap 12 responden sebagai responden pada

penelitian pendahuluan yang dijelaskan pada Gambar 1.2 yaitu sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Gambar 1.2 Grafik Tangapan Responden

Berdasarkan pada gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4, maka interpretasi nilai lingkungan kerja sebesar 4,41 yang berarti mayoritas responden berpendapat bahwa lingkungan kerja sangat baik, berikutnya interpretasi nilai kompensasi sebesar 4,25 maka artinya responden setuju bahwa tingkat pemberian kompensasi di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan sangat tinggi, lalu berikutnya ada motivasi kerja dengan interpretasi nilai sebesar 4,36 yang artinya dari pendapat keseluruhan responden bahwa motivasi kerja pegawai PJLP Kelurahan Menteng Atas sangat tinggi dan interpretasi nilai kinerja yaitu sebesar 3,94 yang artinya kualitas kinerja pegawai PJLP Kelurahan Menteng Atas baik, namun dibandingkan dengan 3 variabel lainnya kinerja

pegawai di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan masih terbelang cukup rendah terlebih dengan nilai dibawah 4,00.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan diatas maka bisa diambil kesimpulan melalui penelitian terdahulu dan melalui permasalahan pada latar belakang, peneliti memutuskan ingin lebih mendalami penelitian yang dilakukan dengan menggunakan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) di Kelurahan Menteng Atas Jakarta Selatan”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu sebagai berikut :

- 1 Lingkungan kerja sudah sangat baik, namun kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan masih terbelang biasa saja,
- 2 Tingkat kompensasi sudah sangat tinggi, namun kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan masih terbelang biasa saja,
- 3 Motivasi kerja sudah sangat tinggi karena pada tiap pegawai memiliki faktor yang serupa dengan pegawai lainnya contohnya seperti termotivasi bekerja karena memiliki tanggung jawab

terhadap atasan, namun kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan masih terbilang biasa saja.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan latar belakang masalah di atas, dalam penelitian ini diperlukan pembatasan pada masalah supaya pengkajian permasalahan pada penelitian ini bisa lebih terstruktur dan terarah. Oleh karena itu batasan masalah dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja. Adapun pihak yang dijadikan sebagai responden yaitu pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan.

1.2.3. Perumusan Masalah

Dari pembahasan-pembahasan diatas mengenai identifikasi, pembatasan dan latar belakang masalah. Perumusan masalah pada penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Setelah melakukan perumusan masalah, maka diperlukan tujuan penelitian agar penelitian ini lebih memiliki fokus yang jelas, penelitian ini bertujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP di Kelurahan Menteng Atas, Jakarta Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini penulis memiliki harapan bisa memberikan manfaat dan kegunaan bagi yang membacanya, adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis bagi pembaca setelah membaca penelitian ini antara lain:

- a. Bagi instansi

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi informasi yang berguna bagi instansi sekaligus dapat menjadi masukan serta untuk mengetahui pentingnya kualitas kinerja pegawai bagi sebuah instansi.

b. Bagi penulis

Diri penulis pribadi berharap dari penelitian ini dapat lebih mengembangkan cara berpikir dalam mengatasi masalah yang ada serta diharapkan dari penelitian ini dapat memperluas sudut pandang penulis pribadi mengenai cara bekerja sebuah instansi khususnya Kelurahan Menteng Atas.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai referensi dalam penyusunan skripsi bagi pihak-pihak yang membutuhkan dalam meneliti pembahasan masalah yang serupa.