

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Camat sebagai pemimpin di sebuah kecamatan mempunyai kewajiban dan wewenang untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai-pegawai yang bertugas di kantor kecamatan agar bisa memberikan kontribusi yang sangat baik kepada masyarakat, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja dari setiap pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya mereka dapat bekerja dengan baik, dan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugasnya.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu disarankan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Apabila suatu organisasi tersebut efektif seiring dengan berkembangnya waktu semua organisasi itu dituntut untuk dapat bersaing dalam memberikan suatu pelayanan yang terbaik termasuk organisasi pemerintah.

Menurut Tannady (2017:154) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Menurut Zainal, all. (2015:406) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017:287) kinerja adalah hasil seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal : standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Untuk itulah penilaian kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam proses meningkatkan kinerja aparatur diperlukan kuantitas kerja, pada kenyataannya setelah

peneliti melakukan wawancara dengan pegawai kantor kecamatan setu (Pengadministrasi Kepegawaian dengan Bapak In Inayah, S.AP, Bapak Mulyadi, dan Bapak Dudi Rohman Rohmat) Di ketahui dari segi kuantitas, kinerja pegawai belum maksimal yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. Seperti contoh pegawai tidak menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, seperti pembuatan KTP, KK dan yang lainnya. Pengetahuan pegawai tentang pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan, karena terdapat beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Demikian pula yang terjadi dengan pegawai di Kecamatan Setu, sikap dan pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk bisa melayani dengan ramah dan cekatan dalam menyelesaikan masalah. Sedangkan pada kenyataannya sikap dan pelayanan yang dimiliki beberapa pegawai masih dinilai kurang sesuai dengan standar kerja. Hal ini terbukti dari hasil pengamatan penulis dan melihat keluhan masyarakat (kotak saran) yang ada di Kecamatan Setu. Ada beberapa pegawai yang mempunyai sikap tidak ramah dalam pelayanan masyarakat (kartu keluarga, ktp, dan lain-lain). Menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan kurangnya pengetahuan pegawai tentang pekerjaan yang dilakukan secara online, karena tidak semua pegawai mengerti untuk mengerjakan pekerjaannya secara online. Dan dapat dilihat dari hasil pra survey peneliti adanya pegawai yang meminta bantuan untuk menyelesaikan tugas laporan akhir bulan pekerjaannya kepada pegawai lain.

Selain itu rendahnya kinerja pegawai dilihat dari tingkat disiplin waktu dan absensi yang dimiliki pegawai Kecamatan Setu dapat dikatakan masih rendah sehingga adanya penurunan absensi pegawai di Kecamatan Setu. Berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala kantor kecamatan. Adapun data pendukung terjadinya masalah kinerja dengan tabel absensi pegawai di Kecamatan Setu pada tahun 2019 berikut ini:

Tabel 1. 1 Tabel Absensi Pegawai di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi Tahun 2019

Periode / Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi	Jumlah Hari Kerja	Rata-rata Presentase Absensi
Januari	40	4	26	2,2 %
Februari	40	3	23	1,4 %
Maret	40	4	25	2,1 %
April	40	6	24	3,0 %
Mei	40	10	25	5,2 %
Juni	40	7	19	2,6 %
Juli	40	7	27	4,0 %
Agustus	40	6	26	3,3 %
September	40	9	25	4,7 %
Oktober	40	8	27	4,6 %
November	40	11	25	5,7 %
Desember	40	11	23	5,2 %
Rata-rata				3,6 %

Sumber : Data absen pegawai di Kecamatan Setu Tahun 2019, diolah 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di Kecamatan Setu mempunyai masalah kinerja yang kurang baik, hal ini dikarenakan tingkat kehadiran yang tinggi atau absensi pegawai yang kurang baik. Instansi menetapkan standarisasi sebesar 2%. Sedangkan pada tabel di atas melebihi 2%, dan pada tahun 2019 tingkat ketidakhadiran di kecamatan setu mencapai 3,6%. Karena sering terjadinya pegawai izin tidak masuk bekerja tanpa alasan yang jelas sehingga terjadinya absensi yang tinggi menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai kecamatan Setu masih belum optimal dan perlu ditingkatkan. Agar kinerja para pegawai dapat dikategorikan baik untuk itu perlu adanya upaya meningkatkan suatu kinerja pegawai, salah satunya dengan menerapkan motivasi yang baik dan juga lingkungan kerja yang baik bagi setiap pegawai yang bekerja.

Demi tercapainya tujuan lembaga/instansi pemerintah salah satunya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian motivasi. Tetapi di kecamatan Setu masih kurangnya motivasi dari pimpinan kepada bawahannya. Pertama tidak adanya dorongan dari atasan pada bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan, kedua pegawai belum bisa bekerjasama sesama rekan kerja, ketiga pegawai kurang berkontribusi terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil pra-survey yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan (Pengelola Keamanan dan Ketertiban di Kantor Kecamatan Setu dengan Bapak Rony Ramdhoni, S.E., Bapak Hendra Hermanto, dan Bapak Rasman) di sana sesama rekan kerja tidak memberikan dorongan saat tugas yang diberikan sudah mendekati waktu yang telah ditetapkan. Dan dengan begitu para pegawai tetap santai untuk menyelesaikan tugasnya tersebut. Dan hal ini menyebabkan terlambatnya waktu penyelesaian tugas, Karena tidak adanya rasa saling memotivasi antar rekan kerja jadi pegawai bekerja secara masing-masing sesuai tugasnya dan tidak berkontribusi lebih terhadap masalah rekan kerja yang lain dan masalah yang ada di kecamatan Setu.

Sedangkan dengan motivasi kerja yang tinggi, membuat pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi rendah kurang mampu mencapai kinerja yang telah ditetapkan lembaga/instansi pemerintah. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kinerja pegawai yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi untuk mencapai tujuannya.

Disamping itu motivasi rendah dipengaruhi oleh faktor yang muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Faktor instrinsik seperti prestasi kerja, pengakuan kerja, tanggungjawab, kemajuan, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti ketidakpuasan kerja. Menurut Kadarisman (2013:275) Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Menurut Wibowo (2014:33) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus, dan adanya tujuan.

Selain motivasi, Kecamatan Setu memiliki lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan pegawai kecamatan setu (Pengelolaan Administrasi Pemerintahan, Pengelola Kekayaan Desa dan Administrasi Desa dengan Bapak Naban Binin Saen, S.IP, dan Bapak Sukria) dituntut untuk bisa memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Pada kenyataannya masih ada beberapa ruangan yang terlihat dari tata letak penyimpanan berkas/dokumen yang kurang rapih. Lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, contohnya bisa dilihat masih kurangnya tempat penyimpanan dokumen, ruang kerja yang sempit yang bisa menyebabkan pegawai sulit untuk bergerak. Jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan keinginan pegawai, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memperhatikan tempat kerja dan lingkungan saja, tetapi alat-alat dan dokumen yang digunakan juga selalu diperhatikan dengan baik serta tempat penyimpanan yang sesuai pada tempat yang telah disediakan agar lingkungan kerja tempat bekerja terlihat bersih dan rapih.

Menurut Nitisemito, dalam Sunyoto (2015:38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keamanan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Dalam uraian latar belakang di atas, menunjukkan pentingnya meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan setu. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang menjadi fokus penulis antara lain :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Setu?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Setu?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Setu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Setu.

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dan dapat mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kecamatan Setu

2. Manfaat bagi Kantor Kecamatan Setu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam mendeteksi pentingnya pemberian motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

3. Manfaat bagi pegawai di Kecamatan Setu

Sebagai bahan masukan bagi pegawai dalam mengelola motivasi dan lingkungan kerja didalam instansi dalam instansi kantor kecamatan setu. Serta sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

4. Manfaat bagi Umum

Hasil penelitian ini sebagai tambahan dalam pustaka serta acuan bagi peneliti selanjutnya dan bermanfaat bagi mahasiswa dalam penyusunan tugas akhir mengenai judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang lingkup masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup masalah penelitian sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Setu.
2. Objek penelitian sebagai unit analisis difokuskan pada seluruh pegawai di Kecamatan Setu.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi dan analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Setu.

1.5 Sistematika Pelaporan

Hasil dan pembahasan atas masalah penelitian akan dituangkan ke dalam sistematika pelaporan. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam 5 (lima) bab dan subbab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, rumusan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai lingkungan kerja meliputi definisi lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, hubungan lingkungan kerja dengan kinerja, indikator lingkungan kerja, motivasi meliputi definisi motivasi, prinsip-prinsip dalam motivasi, alat-alat motivasi, model-model motivasi, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, hubungan motivasi dengan kinerja, indikator motivasi, kinerja meliputi definisi kinerja, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, cara meningkatkan kinerja, pengukuran kinerja, penilaian kinerja, dimensi kinerja, tujuan kinerja, indikator kinerja, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas desain penelitian instrumen penelitian, dan metode analisis data yang digunakan. Desain penelitian meliputi : metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian ini meliputi variabel lingkungan kerja (X1), variabel motivasi (X2), dan kinerja (Y). Teknik analisis data meliputi uji validasi, uji reabilitas, uji signifikan, uji asumsi klasik, uji f (anova), analisis regresi, analisis korelasi dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas sejarah singkat instansi pemerintah, deskripsi data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel lingkungan kerja, deskripsi variabel motivasi, deskripsi variabel kinerja. Disamping itu, uji tentang hasil uji

statistik, serta pembahasan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Setu.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi. Penulis mencoba menarik simpulan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disajikan pula saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang kiranya dapat bermanfaat bagi instansi pemerintahan sebagai masukan.