

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu kumpulan organisasi, lembaga, atau kelompok yang merupakan komponen yang mendasar dan juga merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan potensi peningkatan sumber daya manusia. Penanganan yang tepat sasaran menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk mensejahterakan lingkungannya. Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan karena kemampuan suatu organisasi pasti bertumpu pada kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting. Orang-orang yang siap, serta mampu untuk berkontribusi dalam upaya mencapai tujuan bersama. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 11 tentang tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan undang-undang, sumber daya manusia merupakan aset istimewa pada suatu organisasi dan mampu mempersembahkan sumbangsih yang sangat berharga bagi organisasi dalam mencapai tujuan (Findart, 2016). Sumber daya manusia memainkan peran penting, sebab dengan sumber daya manusia yang mendukung bagi institusi atau perusahaan mampu menghadapi suatu permasalahan untuk memenuhi misi institusi atau perusahaan.

Sebuah lembaga menginginkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang ditargetkan. Tentu saja, untuk mencapai hasil yang diinginkan karyawan harus memiliki sikap yang baik serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, suatu lembaga harus mengembangkan peraturan sistem manajemen dengan baik dengan mempertimbangkan sejumlah aspek yang mempengaruhi sikap karyawan tentang pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan khusus lembaga.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja seorang pegawai merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan selama melaksanakan tugas yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil dari pentingnya peran manusia dalam pengembangan organisasi adalah jika sumber daya manusia ditangani secara cepat, maka kinerja tingkat dan kualitas output seseorang dalam suatu institusi dapat terus meningkat. Suasana kerja yang mendukung serta nyaman membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya guna meningkatkan prestasi kerja.

Sebab-sebab yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain tempat pekerjaan, budaya, tempat kerja, etika pekerjaan, dorongan, diskusi, gaji, posisi, keahlian, kesenangan kerja, bimbingan serta lain-lain, menurut Wahyuddin dalam Mahardikwanto (2017). Dalam suatu instansi atau perusahaan ada individu yang memiliki pengaruh dominan dan ada yang memiliki pengaruh tidak dominan maka dari itu, kinerja pegawai yang baik akan membuat peningkatan dan pengembangan pada suatu instansi atau perusahaan. Motivasi kerja merupakan

salah satu hal yang membantu mereka dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, namun ada hal lain yang diperlukan untuk mendorong kerja karyawan, seperti menunjukkan penghargaan atas prestasi mereka sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Menurut Supardi (2016:37) Lingkungan kerja merupakan kondisi psikologis yang mengelilingi tempat kerja dan dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan tentram saat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) dan Manaf dkk (2017), tempat kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Karyawan akan lebih mungkin untuk bekerja dengan baik apabila dalam lingkungan kerja menyenangkan dan mendukung. Kemampuan untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan karyawan atas pekerjaan yang diselesaikan dan memberikan perasaan bahwa mereka pada akhirnya akan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil investigasi yang dilakukan dengan Bapak Rahim Tanggubolo SH selaku kepala Lurah di Kantor Kelurahan Kayamanya Sentral Poso, jelas bahwa untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pekerja suatu instansi diperlukan motivasi yang baik sebagai dorongan untuk membangkitkan semangat pekerja untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang baik serta nyaman akan mampu menarik karyawan untuk bekerja mendapatkan hasil yang diinginkan dan mampu memberikan kesan yang baik kepada karyawan.

Tingkat kinerja yang rendah disebabkan oleh motivasi yang buruk dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Selain itu, kurangnya kedisiplinan pegawai seperti keterlambatan dan kemalasan akan membuat kesan yang baik di mata masyarakat sekitar. Oleh karena itu, penurunan kinerja karyawan harus segera ditangani. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kayamanya Sentral Kec. Poso Kota. Kab Poso”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1.2.1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kayamanya Sentral Poso?

1.2.2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kayamanya Sentral Poso?

1.2.3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap lingkungan pegawai Kantor Kelurahan Kayamanya Sentral Poso?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1.3.1. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kayamanya Sentral Poso?

1.3.2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kayamanya Sentral Poso?

1.3.3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kayamanya Sentral Poso?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yaitu :

1.4.1. Bagi Kantor Kelurahan, Sebagai bahan referensi kantor kelurahan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

1.4.2. Bagi Unsimar, Untuk menambah literatur perpustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.3. Bagi Peneliti, Sebagai prasyarat untuk menempuh pendidikan S1 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sintuwu Maroso.

