

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM mempunyai peranan penting dalam menjaga kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja atau produktivitas para pegawainya. Keterkaitan antara pegawai dan organisasi bersifat saling mendukung dan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Karena organisasi membutuhkan pegawai, sedangkan pegawai memerlukan organisasi sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi tidak lepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Apriyansyah et al., 2023).

Manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai elemen penting telah ada, organisasi tidak akan dapat berfungsi. Oleh karena itu, manusia menjadi pendorong dan penentu berjalannya suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Organisasi harus mampu memilih sumber daya manusia yang dapat berperan aktif secara efektif dan efisien. Untuk dapat memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan, diperlukan adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia (Farisi & Lesmana, 2021).

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang tidak terlepas dari peran kinerja pegawai, termasuk PPSU. Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada tingkat kelurahan merupakan program pemerintah yang bertujuan untuk mempercepat fungsi prasarana dan sarana umum. Petugas PPSU berperan penting dalam menjaga kebersihan sungai dan jalan. Mereka dengan tekun menjalankan tugasnya untuk menjaga lingkungan lebih bersih dan aman, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya, yang mana organisasi tersebut harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan para pegawainya agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal (Hasibuan, 2023).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan faktor pendukung seperti lingkungan kerja yang baik, menerapkan disiplin kerja dan kompensasi yang layak. Menurut Santosa & Rosanto (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja menunjukkan bahwa seberapa baik performa pegawai tersebut dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan pencapaian organisasi. Setiap organisasi berupaya terus-menerus meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui pencapaian kinerja yang optimal dan efisien.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan secara maksimal, yaitu kinerja yang dilakukan sesuai standar organisasi, menggunakan seluruh keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, dan mendukung pencapaian tujuan. Kinerja merupakan salah satu faktor kunci yang berpengaruh pada kesuksesan suatu organisasi. Kinerja yang baik menghasilkan dampak positif bagi organisasi. Sedangkan, kinerja yang buruk berdampak negatif bagi organisasi Adhity et al., (2022). Berikut data penilaian kinerja Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Jati Padang selama periode 2020-2022.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja PPSU Kelurahan Jati Padang

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Realisasi		
			2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
1	Memiliki tanggung jawab kerja yang baik	100%	20,87	20,80	20,70
2	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu		20,67	20,71	20,60
3	Kemampuan untuk bekerja dalam tim		20,63	20,72	20,62
4	Memiliki rencana kerja yang komprehensif dan mencapai tujuannya		20,00	20,00	20,20
	TOTAL		82,17	82,23	82,12

Sumber Data: Kelurahan Jati Padang

Pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat penilaian kinerja pegawai Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Jati Padang pada tahun 2020 sebesar 82,17%, lalu pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 82,23%, dan di tahun berikutnya yaitu tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 82,12%. Berdasarkan data tersebut bahwa kinerja pegawai Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami kenaikan sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) masih belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja sebesar 100%.

Perlu di ketahui bahwa DKI Jakarta merupakan kota yang strategis sebagai pusat dari pertumbuhan ekonomi di Indonesia, sehingga kebutuhan akan prasarana dan sarana umum yang berkualitas sangatlah penting. Prasarana dan sarana menjadi indikator utama untuk menilai tingkat kenyamanan dan kelayakan suatu lingkungan. Oleh karena itu, mewujudkan kota yang manusiawi dan layak huni memerlukan pengembangan prasarana dan sarana umum yang memadai. Meski demikian, hingga saat ini, DKI Jakarta menghadapi berbagai permasalahan terkait prasarana dan sarana umum. Beberapa permasalahan umum yang dihadapi di Jakarta mencakup perilaku pembuangan sampah sembarangan, parkir ilegal, iklan tidak sah, pelanggaran beragam, kerusakan fasilitas umum, pedagang kaki lima yang sulit dikendalikan, kemacetan lalu lintas, dan masalah banjir.

Berbagai permasalahan yang terjadi di DKI Jakarta mendorong pemerintah membuat program untuk mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu program Gubernur Kota DKI Jakarta adalah pembentukan petugas Prasarana dan Sarana Umum (PPSU). Program ini dituangkan dalam Peraturan Gubernur Nomor 169 Tahun 2015 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Tingkat Kelurahan. (Irhushnah et al., 2021).

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta membuat program ini dengan tujuan mengembangkan kebijakan yang mempercepat pengoperasian prasarana dan sarana umum. Kebijakan ini diterapkan di tingkat kelurahan, karena kelurahan merupakan layanan dasar yang berinteraksi langsung dengan masyarakat setempat. Dengan diberlakukannya kebijakan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di tingkat kelurahan ini, diharapkan permasalahan yang sering dihadapi masyarakat

terkait prasarana dan sarana umum dapat segera teratasi dan bertujuan untuk mewujudkan kota yang layak huni bagi masyarakatnya (Zein, 2021).

Kehadiran petugas PPSU di setiap wilayah Ibu Kota DKI Jakarta menjadi tanggung jawab masing-masing kelurahan agar dapat meningkatkan kinerja seoptimal mungkin Valentina et al., (2022). Tugas pokok PPSU dibagi menjadi tiga aspek utama, pertama, menangani prasarana dan sarana jalan, yang bertugas untuk perbaikan jalan berlubang, perbaikan trotoar, serta pengecatan kantin. Kedua, menangani prasarana dan sarana saluran, yang bertugas untuk memperbaiki saluran air yang tersumbat, memperbaiki saluran yang rusak total, dan melaporkan pembangunan infrastruktur yang dapat mengganggu saluran air. Ketiga, menangani prasarana dan sarana taman, yang bertugas untuk penanganan pohon tumbang, pemotongan dahan yang menghalangi rambu lalu lintas, pemotongan rumput dan semak yang mengganggu, pengambilan pot-pot rusak, serta melaporkan penebangan pohon pelindung ke Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terkait melalui pihak kelurahan (Suroto, 2022).

Dalam beberapa tahun terakhir, upaya menjaga kebersihan sungai dan jalanan telah menjadi semakin penting, dan ini tidak terlepas dari peran tak henti-hentinya para petugas PPSU. Para petugas ini merupakan bagian dari kelompok Petugas Kebersihan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) yang dengan gigih dan tekun menjalankan tugas mereka untuk memastikan kebersihan dan keamanan lingkungan di sekitar. Melalui upaya mereka, sungai dan jalanan menjadi tempat yang lebih bersih, aman, dan nyaman bagi masyarakat, menciptakan lingkungan yang lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Menurut Singgih & Sari (2021) lingkungan kerja yang kurang optimal dapat mengakibatkan menurunnya kinerja sehingga menghambat pencapaian tujuan. Tugas yang berat, seperti mengawasi sarana umum, mengatasi saluran air tersumbat, membenahi lingkungan warga, serta memperbaiki penerangan jalan yang rusak dan membersihkan sungai-sungai. Tugas yang berat akan memberikan

tekanan fisik dan psikis pada petugas PPSU, terutama pada musim hujan. Hal ini dapat berulang setiap hari dan mengganggu kinerja pegawai. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan fasilitas yang memadai menjadi kunci untuk memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh M. H. Hasibuan et al., (2023) dan Habibi & Retno Purwani (2022) yang memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan kesiapan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan mengikuti segala peraturan yang berlaku disekitarnya. Setiap instansi dan organisasi pada dasarnya mengharapkan tingginya tingkat disiplin di kalangan pegawainya. Disiplin yang tinggi dalam bekerja perlu selalu dijaga bahkan ditingkatkan menjadi lebih baik. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berupaya memastikan bahwa bawahannya mempunyai disiplin yang baik, karena disiplin kerja yang konsisten dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Beno & Irawan, 2019).

Disiplin kerja merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seluruh individu, termasuk petugas PPSU. Untuk memastikan kelancaran pekerjaan dan menjaga keteraturan dalam instansi atau organisasi, penegakan aturan mengenai disiplin dalam bekerja menjadi suatu keharusan. Aturan tersebut mencakup kewajiban absensi tepat waktu dan penyelesaian tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan. Dengan adanya ketentuan peraturan tersebut, diharapkan petugas PPSU dapat mematuhi.

Hal ini akan memastikan bahwa pekerjaan petugas PPSU dilaksanakan dengan tingkat disiplin yang tinggi, sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat terselesaikan secara efisien, cepat, dan tepat sasaran, serta dapat mencapai tujuan dengan lebih mudah. Oleh karena itu, disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, penerapan sistem disiplin

kerja pada instansi dan organisasi perlu terus dilaksanakan dan dipelihara (Pratama & Supriyatin, 2020).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Oktajuviansa & Setiawan (2023) dan Nurhidayah et al., (2023) yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi finansial. Menurut Simanjuntak & Arwiyah (2019) Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh organisasi. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai. Jika sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi dianggap adil, maka pegawai cenderung bekerja lebih produktif dan merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas organisasi. Pekerjaan yang sangat berat atau memerlukan banyak usaha dan waktu, tetapi gaji atau kompensasi yang mereka terima relatif rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan bahkan masalah kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerjanya (Handoko et al., 2021).

Pemberian kompensasi finansial yang memadai merupakan aspek yang penting bagi pegawai. Selain memenuhi kebutuhan hidup, pemberian kompensasi finansial juga berfungsi sebagai bentuk pengakuan dari organisasi terhadap kontribusi mereka yang dapat memengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai, tetapi juga menguntungkan perusahaan dengan memperoleh pegawai yang loyal terhadap organisasi. Pemberian kompensasi finansial yang bijak berpengaruh terhadap kedua belah pihak bagi pegawai maupun organisasi, oleh karena itu kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak (Harefa, 2020).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Dharmayasa & Adnyani (2020) dan Priyatono (2019) yang memberikan kesimpulan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jati Padang Jakarta Selatan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Jati Padang Jakarta Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Jati Padang Jakarta Selatan?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Jati Padang Jakarta Selatan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Jati Padang Jakarta Selatan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Jati Padang Jakarta Selatan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Jati Padang Jakarta Selatan.

2. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Kelurahan Jati Padang untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kompensasi finansial.

- b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti melalui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi dan informasi yang baik sebagai referensi dalam pengambilan keputusan atau mengatasi masalah, khususnya dalam lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kompensasi finansial yang menjadi acuan terkait topik yang sama.

