

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam sistem pemerintahan yang berfokus pada pelayanan publik, pengelolaan infrastruktur dan fasilitas umum merupakan salah satu aspek fundamental yang menjadi tanggung jawab pemerintah daerah. Keberhasilan dari terealisasinya tujuan-tujuan sistem sangat bergantung pada berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusianya untuk menjalankan produktivitas organisasi. Kerja sama antar individu dan pelaksanaan kegiatan yang telah disusun sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi, terlibat dalam berbagai peran seperti operator, pemelihara, produsen, dan perancang, yang memengaruhi pengoperasian setiap sistem dalam kerangka organisasi. (Aula et al., 2022).

Untuk mencapai keberhasilan organisasi dalam tujuannya, penting bagi mereka untuk fokus dalam mengembangkan peran manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia mencakup aspek ilmu dan seni yang berfungsi untuk mengelola hubungan serta peran tenaga kerja, guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2021). Peran MSDM adalah mengelola SDM secara optimal guna mencapai tujuan organisasi dengan efisien. Oleh karena itu, fungsi MSDM merupakan tanggung jawab penting yang secara khusus didelegasikan untuk menjamin bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berjalan dengan efisien dan efektif. (Aula et al., 2022).

Kinerja dengan hasil dan dedikasi yang baik sangat penting bagi sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi. Kinerja menjadi sebuah korelasi dan kontribusi atas upaya mereka dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja mereka. Hasil kerja ini, yang meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. (Kuswati, 2020).

Jakarta merupakan kota strategis yang menjadi pusat kota di mana banyak perusahaan besar beroperasi, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Namun, dengan populasi yang terus meningkat, Jakarta menghadapi tantangan besar dalam hal infrastruktur, transportasi, dan kebersihan. Untuk mengatasi dari permasalahan ini Jakarta menerapkan suatu Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Dalam Undang Undang nomor 169 Tahun 2015 tentang prasarana dan sarana umum yang merupakan suatu kebijakan yang diterbitkan oleh pemerintah Jakarta guna menyelesaikan suatu permasalahan yang berkaitan dengan fasilitas umum.

Program Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) dibentuk oleh peraturan gubernur dengan tujuan untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat di Jakarta dan difungsikan untuk percepatan pelayanan terkait sarana publik di Jakarta yang ada di setiap kelurahan. Pegawai PPSU memegang peranan penting dalam menjaga kebersihan lingkungan, terutama di area-area publik seperti jalanan, taman, saluran air dan lainnya demi terciptanya kondisi lingkungan yang sehat dan nyaman bagi masyarakat sekitar. Namun, masih terdapat berbagai permasalahan di Jakarta termasuk daerah Jakarta Selatan, seperti saluran air tersumbat, tumpukan sampah liar, rambu lalu lintas yang rusak yang menyebabkan kemacetan, jalan umum yang berlubang, poster ilegal di fasilitas publik, serta trotoar yang rusak sehingga membahayakan keselamatan pejalan kaki. (Zein, 2021). Untuk itu kehadiran pegawai PPSU di setiap wilayah Jakarta menjadi tanggung jawab masing-masing kelurahan untuk memastikan kinerja yang optimal dalam menjaga kebersihan lingkungan dan kesiapsiagaan dalam bekerja.

Pada kecamatan Mampang Prapatan, terdapat tiga kelurahan yang memiliki Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) yang terdiri dari kelurahan Pela Mampang, Bangka dan Kuningan Barat. Kehadiran pegawai PPSU di setiap wilayah tentunya memiliki peran dan tanggung jawabnya masing-masing yang perlu terus ditinjau guna mencapai kinerja yang optimal. Adapun data penilaian kinerja Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di tiga kelurahan pada kecamatan Mampang Prapatan selama periode 2021-2023:

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Kinerja PPSU Kelurahan**

No	Periode Capaian	Target	Indikator Penilaian	Kel. Pela Mampang	Kel. Bangka	Kel. Kuningan Barat
1	2021	100%	Disiplin Kehadiran	90%	85%	90%
			Tanggung Jawab	90%	89%	93%
			Kepatuhan Kerja	88%	83%	89%
<b>Total</b>				<b>89%</b>	<b>86%</b>	<b>91%</b>
2	2022	100%	Disiplin Kehadiran	89%	87%	93%
			Tanggung Jawab	87%	88%	94%
			Kepatuhan Kerja	80%	90%	83%
<b>Total</b>				<b>85%</b>	<b>88%</b>	<b>90%</b>
3	2023	100%	Disiplin Kehadiran	92%	89%	93%
			Tanggung Jawab	90%	90%	95%
			Kepatuhan Kerja	85%	88%	88%
<b>Total</b>				<b>89%</b>	<b>89%</b>	<b>92%</b>
<b>Rata - Rata Kinerja</b>				<b>2021 (88%)</b>	<b>2022 (89%)</b>	<b>2023 (91%)</b>

*Sumber: Data Diolah 2025*

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat fluktuasi dalam penilaian kinerja pegawai PPSU di tiga kelurahan, yaitu Pela Mampang, Bangka, dan Kuningan Barat. Pada Kelurahan Pela Mampang, kinerja mengalami penurunan dari 89% pada tahun 2021 menjadi 85% pada tahun 2022, namun kemudian meningkat kembali menjadi 89% pada tahun 2023. Di Kelurahan Bangka, kinerja meningkat dari 86% di tahun 2021 menjadi 88% di tahun 2022, dan terus meningkat menjadi 89% di tahun 2023. Sementara itu, di Kelurahan Kuningan Barat, kinerjanya sedikit menurun dari 91% di tahun 2021 menjadi 90% di tahun 2022, sebelum kembali meningkat menjadi 92% di tahun 2023. Secara keseluruhan, rata-rata kinerja pada kelurahan ketiga tersebut menunjukkan adanya fluktuasi atau naik turunnya kinerja, yang dapat dinilai belum optimal. Perlu adanya upaya untuk menstabilkan dan meningkatkan kinerja PPSU di ketiga kelurahan tersebut.

Kinerja berkaitan dengan organisasi yang memiliki peran penting untuk mendorong motivasi bagi para pegawai PPSU. Motivasi timbul dari dalam diri individu sebagai respons terhadap adanya sasaran yang ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan keberadaan motivasi yang sangat bergantung pada perasaan

kebutuhan yang dirasakan. (Mahardika et al., 2020). Motivasi memiliki dua faktor yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk mencapai keberhasilan, yang biasa disebut sebagai faktor motivasional. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi tindakan individu dalam kehidupan, yang sering disebut sebagai teori *hygiene factor* (Potu et al., 2021).

Dalam lingkungan kerja, motivasi intrinsik berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja, terutama dalam pekerjaan yang terstruktur dan berbasis target. Motivasi intrinsik yaitu dorongan yang berasal dari rasa senang dan kepuasan saat menjalani aktivitas tersebut. Nilai ini meliputi minat terhadap tugas yang dilakukan, tantangan yang dihadapi, kesempatan untuk belajar hal baru, memberikan kontribusi yang berarti, mengoptimalkan potensi diri, tanggung jawab, kebebasan dalam bekerja, serta kreativitasnya. (Mahardika et al., 2020). Dorongan alami manusia untuk meraih tujuan menjadi alasan munculnya nilai ini, sehingga motivasi dari dalam diri dapat mendorong pegawai PPSU untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marini et al.,(2023) dan Mandai et al., (2023) menyatakan Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika pegawai memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, maka kinerja mereka juga akan semakin baik. Ini membuktikan bahwa dorongan dari dalam diri pegawai dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap pencapaian.

Selain faktor motivasi intrinsik, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri adalah beban kerja yang diberikan. Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus ditangani oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. (Faisal & Muldani, 2022). Kondisi dari pegawai PPSU tentunya harus disesuaikan berdasarkan beban kerja yang dipikulnya. Terlebih lagi peran dari PPSU itu sendiri memiliki berbagai tugas utama yang harus dijalankan. Beban kerja ini menuntut pegawai PPSU untuk memiliki stamina fisik yang baik dan kemampuan bekerja di lapangan dalam

berbagai kondisi. Oleh karena itu, kondisi kerja yang sesuai dengan beban yang diemban sangat penting agar mereka dapat menjalankan tugas secara maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Balqis & Sugiono (2020) dan Hasmianti et al., (2024) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat hubungan yang erat antara jumlah atau intensitas pekerjaan dengan hasil kerja yang dicapai. Jika beban kerja meningkat, pegawai cenderung terdorong untuk bekerja lebih besar dan fokus guna memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut.

Kompensasi menjadi faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap keefektifan jalannya kinerja dari pegawai PPSU ini. Menurut Hasibuan (2021) kompensasi dapat dipahami sebagai total imbalan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial mencakup berbagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi hak-hak pegawai, seperti gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan lainnya.

Pemberian kompensasi finansial dengan baik maka akan menumbuhkan rasa kepuasan terhadap pegawai yang dimana pegawai akan merasa bahwa bagian yang menjadi haknya sudah teralisasi dengan baik serta pegawai mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Selain itu, perasaan dihargai dan termotivasi juga dapat meningkatkan keterlibatan yang diberikan kepada organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustini et. al., (2023) dan (Aulia et al., 2021) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi bahwa semakin besar kompensasi finansial yang disediakan oleh organisasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan diatas, teori Motivasi intrinsik (X1), Beban kerja (X2) dan Kompensasi finansial (X3) menjadi suatu faktor yang penting apabila dikaitkan dengan Kinerja (Y). Penelitian ini menekankan pentingnya motivasi intrinsik, beban kerja, dan kompensasi finansial dalam menentukan pengaruhnya terhadap kinerja Penanganan Prasarana dan Sarana

Umum (PPSU) di tiga Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan. Dari uraian teori dan penelitian sebelumnya yang menjadi dasar para peneliti, maka dengan ini peneliti dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Tiga Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari pemaparan konteks masalah di atas, dapat ditarik beberapa rumusan permasalahan utama yaitu:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Tiga Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Tiga Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Tiga Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan dan kegunaan sebagai berikut:

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Tiga Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Tiga Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Tiga Kelurahan Kecamatan Mampang Prapatan.

## 2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki dua aspek kebermanfaatan utama, yakni aspek teoritis dan praktisi. Adapun kegunaan yang diharapkan dapat tercapai adalah:

### a. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan pemahaman yang lebih mendalam mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian motivasi intrinsik, beban kerja, kompensasi finansial, dan kinerja.

### b. Praktisi

- 1) Sebagai referensi serta dapat memberikan bahan pertimbangan untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia terutama berkaitan dengan motivasi intrinsik, beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja.
- 2) Sebagai referensi dan sumber informasi untuk penelitian lanjutan, terutama dengan judul yang sama, agar temuan penelitian sebelumnya dapat lebih baik.

