

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap perusahaan, baik di sektor swasta maupun sektor publik, kinerja pegawai merupakan elemen yang sangat menentukan berhasilnya sebuah pencapaian tujuan perusahaan. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sebagai salah satu institusi pemerintah yang berperan penting dalam mengelola transportasi laut nasional, memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan setiap pegawainya dapat bekerja secara produktif, efisien, dan berkualitas. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, baik di dalam maupun jarak jauh.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi, lingkungan kerja fisik, dan reward (penghargaan). Motivasi, sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai, memiliki peranan penting dalam menentukan seberapa besar upaya yang akan mereka keluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan lebih berkomitmen terhadap tanggung jawabnya dan mampu bekerja dengan semangat yang konsisten. Namun, motivasi saja tidak cukup. Faktor lingkungan kerja fisik juga memainkan peran signifikan, terutama dalam mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pegawai saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik, seperti ruang kerja yang tertata rapi, pencahayaan yang cukup, serta kebersihan dan keamanan yang terjamin, dapat membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat fokus dan berproduktivitas lebih tinggi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya berdasarkan kapasitas, pengalaman, kenyataan dan waktu. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga komponen penting, yaitu kapasitas dan minat seorang spesialis, pengakuan atas klarifikasi penunjukan penugasan serta bagian dan level. inspirasi seorang buruh. Semakin tinggi tingkat variabel diatas maka semakin menonjol pula eksekusi pegawainya. Masalah hal-hal observasi yang ada berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, menghitung kapasitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai. Hal ini terlihat dari kenyataan masih ada segelintir wakil rakyat yang masih bermalas-malasan dalam

mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Terlalu banyak pekerjaan yang menumpuk dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Permasalahan termasuk kemampuan pekerja harus segera diselesaikan dan dilakukan dengan baik. Terbatasnya jumlah perwakilan yang dapat diandalkan dalam menjalankan operasi dapat menjadi masalah penting dalam mencapai kemajuan. Upaya peningkatan kualitas aset manusia juga mencakup membuat langkah-langkah dalam kemampuan regulasi dan operasional. Budaya organisasi dalam suatu organisasi seringkali berkaitan dengan nilai-nilai, standar, sikap dan moral kerja yang dianut oleh masing-masing komponen organisasi. Komponen-komponen ini menjadi landasan untuk memantau perilaku karyawan, cara mereka berpikir, bekerja sama, dan terhubung dengan lingkungannya. Apabila budaya organisasi baik maka akan mampu membawa kemajuan bagi kinerja pekerja dan mampu memberikan kontribusi kemenangan bagi Perusahaan (Muhammadiyah & Utara, 2020).

Kinerja merupakan kemampuan untuk mencapai keperluan kerja, yaitu apabila arget pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak melampaui batasan waktu yang diberikan sehingga tujuan dapat tercapai direncanakan sesuai dengan etika dan moral perusahaan. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena apabila kinerja pegawai tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja pegawai yang baik maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang baik harus berdasarkan pada pekerjaan yang dapat dilaksanakan, terukur, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi pada waktu, tertulis dan terbuka bagi perusahaan. Dengan demikian tolok ukur kinerja dapat ditentukan. Evaluasi kinerja pegawai sangat penting untuk melihat seberapa besar kemampuan representatif yang ada. untuk melakukan pekerjaannya, apakah kinerja pegawai sudah memenuhi target perusahaan atau melampaui target, atau memang tingkat eksekusinya semakin menurun. Selain itu, eksekusi pekerja juga mempunyai dampak yang besar terhadap citra perusahaan di mata masyarakat luas. Jadi perusahaan harus terus mempertimbangkan beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, motivasi, dan lain-lain. (Akbar et al., 2024).

Tabel 1. 1
Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Bagian Sumber
Daya Manusia Kementerian Perhubungan
Tahun 2021-2023

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Realisasi		
			2021	2022	2023
1	Mempunyai motivasi dalam bekerja	100%	90%	85%	89%
2	Lingkungan kerja nyaman yang di lengkapi dengan fasilitas	100%	85%	80%	90%
3	Memiliki peluang untuk kenaikan jabatan	100%	88%	86%	90%
4	Memiliki Kreativitas dalam bekerja	100%	89%	80%	92%
Rata-rata nilai kinerja		100%	88%	82,75%	90,25%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 1.1, rata-rata kinerja pegawai bagian Sumber Daya Manusia Pada Dirjen Perhubungan Laut Kemenhub RI. mengalami naik turun dan belum mencapai target yang ditentukan oleh Kementerian Perhubungan. Nilai rata-rata realisasi kinerja pegawai menunjukkan bahwa ada kenaikan dan penurunan dari tahun 2021-2023, yaitu sebesar 88% pada tahun 2021, 87,25% pada tahun 2022, 90,25% pada tahun 2023.

Untuk mencapai hasil yang dapat mempengaruhi pelaksanaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pegawai adalah motivasi , lingkungan kerja fisik, serta reward yang diberikan terhadap kinerja pegawai.

Di alam suatu perusahaan, motivasi kerja sangatlah penting bagi semua pihak, karena motivasi dapat meningkatkan semangat bawahan sehingga para pemimpin harus mengerahkan segala kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat produktivitas organisasi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika pekerja tidak terpacu untuk bekerja dengan baik, hal ini akan mengakibatkan tujuan lembaga tidak tercapai. Kinerja pekerja tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengakuan seseorang. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat

harus berhati-hati dalam memperhatikan sumber daya yang ada. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi eksekusi adalah motivasi yang dapat menggerakkan pekerja ke arah yang lebih baik. Menurut Wahyudi (2023) “Mengenali dan memahami potensi setiap karyawan adalah langkah awal yang penting dalam memotivasi mereka. Ketika karyawan merasa diakui, dihargai, dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan keterampilan mereka, mereka cenderung menjadi lebih bersemangat, fokus, dan berkinerja tinggi” (Mawardi et al., 2024).

Motivasi kerja sangat penting bagi individu untuk membantu mereka dalam menyelesaikan tugas. Mereka yang memiliki motivasi kerja yang kuat cenderung dapat mengatur segala sesuatunya dengan efektif sebelum memasuki dunia kerja. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Deswarta (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap status ketenagakerjaan, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan menghasilkan peluang kerja yang lebih besar (Adelia & Mardalis, 2024).

Selain motivasi faktor lingkungan kerja fisik dan reward juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, biasanya suatu keadaan dimana perwakilan tersebut berada sangat dekat, apa dan siapa yang ada di sekitarnya, di mana seorang spesialis bekerja, dan seperti apa lingkungan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memajukan kinerja pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja fisik dapat menjadi tempat dimana pekerja melakukan latihan atau latihan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Setiap faktor fisik yang ada di lingkungan kerja dapat memengaruhi pegawai baik secara terang-terangan maupun tidak. Elemen yang berhubungan langsung dengan pekerja dan berada di sekitar mereka meliputi benda-benda seperti meja, tempat duduk, dan benda-benda serupa. Lingkungan sekitar, atau lingkungan yang lebih luas, yang secara khusus disebut sebagai lingkungan kerja, memengaruhi kesejahteraan manusia. Ini meliputi aspek-aspek seperti suhu, kelembapan, aliran udara, pencahayaan, tingkat suara, getaran dari mesin, bau busuk, warna, dan aspek-aspek lainnya (Jayusman et al., 2021).

Sebagaimana dikemukakan oleh Nitisetimo pada tahun (2014) lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen di sekitar staf yang memengaruhi kemampuan mereka dalam melakukan tugas, seperti penerangan, kualitas udara, tindakan

keselamatan, kebersihan, ketersediaan ruang untuk bergerak, elemen pendengaran, dan banyak lagi. Moekijat (2013) menguraikan bahwa lingkungan kerja fisik mengacu pada ruang yang mencakup peralatan, perlengkapan kantor, dan desain kantor, yang kesemuanya membentuk kondisi fisik di mana pegawai beroperasi. Lingkungan kerja fisik yang terstruktur dengan baik dan memuaskan dapat memajukan pelaksanaan pekerja, dan sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang terstruktur dengan baik dan memuaskan dapat memajukan pelaksanaan perwakilan. di bawah standar dapat menghambat efektivitas pegawai dan pada akhirnya menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Karakteristik lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap tantangan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif (Nan Wangi, 2020).

Pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi kepuasan kerja kepada pegawai untuk memajukan peningkatan efisiensi mereka di tempat kerja. Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018) kepuasan kerja merupakan disposisi seorang pegawai mengenai tanggung jawab profesionalnya, yang erat kaitannya dengan lingkungan kerja, kerjasama antar karyawan, kompensasi yang diperoleh di tempat kerja, serta berbagai unsur yang berkaitan dengan determinan baik fisik maupun psikologis. Kepuasan kerja merupakan disposisi seorang karyawan mengenai tanggung jawab profesionalnya, yang erat kaitannya dengan lingkungan kerja, kerjasama antar karyawan, kompensasi yang diperoleh di tempat kerja, serta berbagai unsur yang berkaitan dengan determinan baik fisik maupun psikologis. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja sehubungan dengan upaya profesionalnya, yang muncul dari evaluasi konteks pekerjaan. Dengan adanya pemberian reward merupakan perencanaan sebagai dukungan sehingga perwakilan perlu bekerja lebih unggul sehingga dapat memajukan pelaksanaan pekerja dan pemenuhan pekerjaan perwakilan. Pemberian reward yang berlaku di kantor masih minim, terlihat bahwa kesejahteraan fasilitas kerja kantor masih kurang maksimal (Noviansyah, 2024).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan permasalahan, maka perincian permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian Sumber Daya Manusia Pada Dirjen Perhubungan Laut Kemenhub RI?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian Sumber Daya Manusia Pada Dirjen Perhubungan Laut Kemenhub RI?
3. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian Sumber Daya Manusia Pada Dirjen Perhubungan Laut Kemenhub RI?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan dalam beberapa hal berikut:

- a. Mengkaji dan mengevaluasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian Sumber Daya Manusia Pada Dirjen Perhubungan Laut Kemenhub RI.
- b. Mengevaluasi dan mengkaji pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai bagian Sumber Daya Manusia Pada Dirjen Perhubungan Laut Kemenhub RI.
- c. Mengkaji dan mengevaluasi pengaruh reward terhadap kinerja pegawai bagian Sumber Daya Manusia Pada Dirjen Perhubungan Laut Kemenhub RI.

2. Kegunaan Penelitian

Sebagaimana layaknya logika kerja, maka hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berkaitan dengan persoalan penyidikan, antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan berbagai manfaat yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan Perusahaan secara keseluruhan dan membantu instansi memahami pengaruh motivasi,

lingkungan kerja fisik, dan reward terhadap kinerja pegawai, sehingga pendekatan dapat didefinisikan secara lebih tepat.

b. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman tentang konsep-konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi, lingkungan kerja fisik, dan reward, serta hubungannya dengan kinerja pegawai.

c. Bagi Pengetahuan

Penelitian ini akan memperkaya kajian ilmiah tentang hubungan antara motivasi, lingkungan kerja fisik, dan reward terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan serta dapat memperkuat atau memvalidasi teori-teori yang telah ada mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana tiga variabel utama tersebut berkontribusi pada kinerja.

