BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dapat dikaitkan dengan sebuah yayasan yang dijalankan dengan memikirkan bagaimana mempersiapkan tenaga kerja dan produk untuk mempunyai pilihan dalam melayani permintaan maupun kebutuhan pembeli. Sumber daya manusia termasuk ke dalam jalan menuju kemakmuran perusahaan dalam melakukan pencapaian terhadap suatu hal yang hendak dicapai karenamanusia termasuk ke dalam makhluk yang memiliki sentiment, kontemplasi, keperluan, dan asumsi tertentu (Indriasari, 2018).

Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat vital (Wijaya, 2018), sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling kompleks, karena dapat menyebabkan sumber daya lain berfungsi, menciptakan efisiensi, efektifitas dan peningkatan produktifitas. Berdasarkan pendapat tersebut, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penting yang ikut menentukan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapau tujuannya, berhasil atau tidaknya sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawannya menjalankan dan mengeksekusi tugas yang diberikan. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan membantu meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan baik dari organisasi termasuk juga instansi pemerintah.

Instansi pemerintah khususnya Sekretariat Jendral DPR RI tidak lepas dari hubungan Sumber Daya Manusia, karena SDM merupakan elemen atau bagian penggerak dalam menjalankan proses untuk mencapai tujuan (Anggoro, 2019). Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan unsur penunjang DPR, yang berkedududukan sebagai Kesekretariatan Lembaga. Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2015 tentang Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Perpres Nomor 27 Tahun 2015 tentang Setjen dan BK DPR RI) dinyatakan bahwa Setjen dan Badan Keahlian DPR RI adalah aparatur pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya

berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPR RI. Setjen dipimpin oleh Sekretaris Jenderal dan Badan Keahlian dipimpin oleh Kepala Badan Keahlian. Sedangkan, Bagian Kepegawaian berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia berada dibawah Deputi bidang Administrasi serta berada dalam Biro Kepegawaian dan Organisasi (SEKRETARIS JENDERAL & INDONESIA, 2015).

Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI memiliki tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Jendral dan Badan Keahlian. Kemampuan karyawan Bagian Kepegawaian dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan instansi. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013, p. 732) dalam (Wijaya, 2018) Bagian Kepegawaian dalam menjalankan tugasnya tentunya diharapkan dapat menciptakan efisiensi, efektifitas dan peningkatan produktifitas. Tabel 1.1 menunjukan penilaia kinerja pegawai di Seketariat Jendral DPR RI bagian Kepegawaian.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai

No	Indikator penilaian	2019	2020	2021	Target
1	Perencanaan kinerja	70%	76%	83%	100%
2	Pengukuran kinerja	75%	80%	85%	100%
3	Pencapaian kinerja	80%	85%	90%	100%
4	Evaluasi Internal	75%	84%	91%	100%
5	Pelaporan kinerja	80%	85%	90%	100%

Sumber : Seketariat Jendral DPR RI

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja pegawai di Seketariat Jendral DPR RI bagian Kepegawaian mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, akan tetapi belum mencapai target yang diharapkan oleh Kepala Pimpinan Seketariat Jendral DPR RI. Pihak Pimpinan Seketariat Jendral DPR RI mengharapakan penilaian kinerja karyawan/pegawai tersebut mencapai target 100%. Fenomena masalah disebabkan beberapa faktor diantaranya, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat perlu di perhatikan oleh instansi pemerintahan, karena terkait dengan tujuannyaa yaitu mendukung kelancaran pelaksanaanwewenang dan tugas DPR RI di bidang administrasi dan persidangan. Seketariat Jendral juga sebagai unsur pelayanan kepada DPR RI khususnya bagian Kepegawaian.

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektifitas kinerja para karyawannya, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaanya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja demikian juga sebaliknya Nadya (2022). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hustia (2021) terhadap 73 orang karyawan PT. CS2 yang melakukan WFO (*Work From Office*) dimasa pandemic menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh posistif terhadap kinerja karyawannya. Hal tersebut didukung olehpenelitian yang dilakukan Anwar dan Budi,(2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan ole Muslimin (2020) yang dilakukan ada diDinas Pertanian menyatakan, Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Motivasi adalah gambaran dari etos dan semangat kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja demikian juga sebaliknya

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk

mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23) dalam (Lestary & Harmon, 2017). Menurut pendapat (Sofyan et al., 2020), lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas kerja dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Jadi, lingkungan kerja yang baik akan membawapengaruh yang positif untuk karyawan seperti semangat, gairah dan motivasi dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI adalah beberapa masih ditemukan meja, kursi dan lemari pegawai rusak,hal ini menganggu kenyamanan pegawai. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaanya, hal tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya

Selanjutnya, kepuasan kerja menurut Nabawi, (2019) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Fenomena yang dihadapi bagian kepegawaian berkaitan dengan kepuasan kerja adalah Pegawai yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan skillnya, serta beban kerja yang tidak seimbang antar pegawai. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan, beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestary & Harmon (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, (2019) yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh

Tamiang. Selanjutnya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2018) menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Bukit Sanomas. Penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menyimpulkan bahwa variabel kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas dan adanya kesenjangan penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretaris Jendral DPR RI Bagian Kepegawaian"**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dikembangkan di dalam penelitian ini adalahsebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BagianKepegawaian Setjen DPR RI?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BagianKepegawaian Setjen DPR RI?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BagianKepegawaian Setjen DPR RI?

C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi secara teoritis dan kegunaan secara praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini guna memenuhi parsyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan sebagai pengalaman yang merupakan bahan masukan yang sangat menunjang serta memberi kesempatan untuk menerapkan kenyataan yang terjadi di lapangan.
2. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah institusi dan di harapkan dapat menjadi perbandingan dari penelitian yang terdahulu serta dijadikan referensi penelitian lain di masa yang akan datang.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan sumber daya manusia agar lebih baik lagi berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.