

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu unsur penting dalam sebuah organisasi, lembaga, ataupun instansi. Oleh karena itu, kemajuan sebuah organisasi, lembaga ataupun instansi perlu adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang menjadi faktor kemajuan. Penanganan yang kongkrit dan tepat sasaran menjadi salah acuan sumber daya manusia dapat berkembang dengan baik dalam sebuah lingkungan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu lembaga sangat tergantung pada kualitas SDM (Sevvy&Zunaidah, 2019)

Fattah (2017) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia suatu organisasi disebut pegawai, sedangkan instansi pemerintah memiliki pegawai. Organisasi merupakan tempat terpenuhinya kebutuhan masyarakat dan sebaliknya kebutuhan masyarakat menjadi tujuan kegiatan organisasi. Pemerintah adalah organisasi manusia terbesar di negara, fungsi terpenting pemerintah adalah memberikan layanan kepada semua individu sebagai masyarakat untuk memenuhi kebutuhan individu mereka. Badan ini juga bertugas melaksanakan pembangunan yang tujuannya untuk melaksanakan dan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Tentunya peningkatan efisiensi kerja tergantung pada tingkat kinerja masing-masing karyawan. Menurut Fransiska dan Tupti (2020), kinerja pegawai mengukur keberhasilan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga negara untuk mencapai tujuan. Munculnya prestasi disebabkan oleh beberapa faktor pendorong baik dari dalam maupun dari luar individu. Keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga sangat tergantung pada kinerja pegawainya, kinerja pegawai bisa diukur dari mutu serta kuantitas hasil kerja karyawan tersebut.

Sinaga et al. (2020), membuktikan efisiensi, ialah pekerjaan seorang ataupun kelompok yang diukur dengan tanggung jawab yang diberikan kepada orang ataupun kelompok tersebut. Salah satu upaya buat tingkatan kinerja pegawai merupakan dengan merancang, mengendalikan, memusatkan serta melakukan beberapa pekerjaan tertentu dengan harapan hasil maksimal yang sudah diresmikan oleh industri ataupun lembaga. Tugas manajemen kinerja digunakan buat menetapkan tujuan yang lebih fokus, tujuan yang lebih fokus, tujuan organisasi yang jelas, strategi buat mencapainya, rencana kerja buat menyalurkan komunikasi anatar serta pegawai sehingga organisasi menggapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Wartono dan Mochtari (2015), untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan dan instansi pemerintah harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti beban kerja, kerja sama pegawai, lingkungan kerja terhadap keterampilannya, pegawai tidak. Terlibat dalam menentukan kebijakan dan masalah interpersonal yang menyebabkan berkurangnya efektivitas karyawan Upaya peningkatan kinerja pegawai mencermati lingkungan kerja baik fisik ataupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan seluruh suatu yang mengelilingi pegawai, yang bisa pengaruhi penerapan tugas yang diberikan kepadanya. Keadaan kerja dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik serta non fisik yang bisa membagikan rasa nyaman, tenteram, mengasyikkan serta

perasaan yang lain. Keadaan kerja yang baik bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang bisa berakibat positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja ialah lingkungan kerja yang meliputi berbagai aspek yang wajib dicermati, semacam ruang kerja yang nyaman, keadaan lingkungan yang nyaman, temperatur ruang yang seragam, pencahayaan yang cocok serta tone warna pada ruangan. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang berhubungan dengan rekan kerja ataupun ikatan dengan bawahan yang bisa melaksanakan kegiatan dengan benar untuk menjamin kinerja yang maksimal.

Dalam manajemen, lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi proses produksi di lapangan, melainkan orang-orang yang melakukan proses kerja tersebut. Kondisi lingkungan yang menguntungkan atau wajar, dimana kegiatan dapat dilakukan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja terbukti dalam jangka panjang. Kemajuan dan kesuksesan kerja tercapai ketika manajer merancang kinerja pegawai untuk memastikan bahwa semua pegawai mencapai apa yang diharapkan.

Sifat, karakter, perilaku dan emosi setiap orang pasti berbeda. Mengintegrasikan perbedaan-perbedaan ini menjadi satu kesatuan sangatlah sulit. Oleh karena itu, dalam peran manajer SDM sangat penting untuk menggabungkan semuanya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis memotivasi pegawai di tempat kerja dan memaksimalkan kinerja mereka. Suasana tempat kerja memiliki efek positif pada orang-orang dan kolega disana

Menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu upaya kami untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya yang mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja adalah hasil dari suatu tugas atau kinerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi selama kurun waktu tertentu.

Fenomena penelitian ini berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jakarta yang dapat peneliti lihat secara langsung, dan lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi aktivitas pegawai, seperti pengecatan, penerangan, dll. Keselamatan belum optimal dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan dalam artian hubungan kerja dan hubungan antara atasan dan rekan kerja, dimana karyawan dapat merasakannya secara bersama-sama, bukan melibatkan pemikiran lima orang

Dengan karyawan dan manajer. Kinerja pegawai, seperti kinerja dan keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu, merupakan hasil dari segi kualitas, kuantitas, waktu, kemandirian, inisiatif dan kerjasama pegawai. Setiap orang dapat melakukannya secara berbeda. Oleh karena itu, peran manajer kantor sangat penting untuk menyatukan semua orang untuk menciptakan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang harmonis. Motivasi kerja dan lingkungan kerja Kinerja karyawan yang harmonis di kantor dapat menimbulkan kepuasan pegawai dalam bekerja dan mencapai prestasi kerja yang maksimal. Kegiatan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan DKI Jakarta

Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan survei tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian

Kota Jakarta. Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk menambah judul tersebut “**pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jakarta.**”

Tabel 1.1

Capaian Indikator Kinerja Pegawai

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jakarta 2020

No	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatkan kontribusi sektor Pengolahan	Presentase kontribusi sektor industri pengolahan terhadap PDRB	20.15	19.41	96.33
2	Meningkatkan kontribusi sektor perdagangan	Presentase kontribusi sektor perdagangan dalam PDRB	11.2	11.4	99.46
3	Meningkatkan nilai perdagangan ke luar negri	Nilai ekspor non migas	3.5	3.1	88.57

Sumber: BPS, diolah kemenperin

Dari sebanyak 3 Sasaran yang digambarkan pada tabel diatas, pencapaian realisasi indikator kinerja sasaran Dinas perindustrian dan perdagangan Kota Jakarta terhadap target yang sudah ditetapkan sebagai berikut:

Presentase kontribusi sektor industri pengolahan terhadap PDRB secara kumulatif pada tahun 2020 adalah sebesar 19,41 persen atau hanya mencapai 96,33 persen dari target yang sudah ditetapkan. Presentase kontribusi sektor perdagangan dalam PDRB pada tahun 2020 adalah sebesar 11,4 persen atau hanya mencapai 99,46 persen. Nilai ekspor non migas pada tahun 2020 adalah sebesar 3,1 persen atau hanya mencapai 88,57 persen.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jakarta?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DISPERINDAG Kota Jakarta
2. Untuk menganalisis Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAG Kota Jakarta
3. Untuk menganalisis Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai DISPERINDAG Kota Jakarta

D. Manfaat Penelitian

- a) Untuk Peneliti
Studi ini dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada peneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai
- b) Untuk instansi
Ujian ini akan memberikan data dan kontribusi tentang cara terbaik untuk lebih mengembangkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik
- c) Untuk Akademik
Penelitian ini berfungsi sebagai kontribusi untuk akademik dan memberikan informasi tambahan yang bermanfaat bagi mahasiswa/mahasiswi yang bergulat dengan masalah yang serupa sebagai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

