

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Periode globalisasi yang pesat ini membawa implikasi bahwa seluruh penjuru berlomba-lomba membangun intensitasnya dan mengimbangi sifat para pesaingnya, salah satunya adalah perusahaan. Perusahaan adalah suatu badan atau entitas yang memiliki tujuan sebagai penghasil barang atau jasa yang didistribusikan untuk memperoleh keuntungan. Berdirinya sebuah perusahaan tentunya memiliki latar belakang berbagai tujuan yang disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan (Mulyanti, 2017). Kegiatan tersebut merupakan salah satu cara untuk menjalankan ekonomi dan berkontribusi terhadap perekonomian. Salah satu komponen penting yang dapat meningkatkan keseriusan dan menjaga kualitas organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Jika di organisasi, SDM tidak memiliki daya kompetitif akan berdampak pada perusahaan yang mengalami kesulitan untuk berkembang serta bersaing dengan kompetitornya (Triyono, dkk., 2023).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu organisasi yang keberadaannya lebih penting dibandingkan modal dan teknologi. Manusia merupakan faktor utama yang memiliki peranan penting dan paling mendasar untuk melakukan berbagai kegiatan perusahaan dibandingkan modal dan teknologi (Syafuruddin, dkk., 2022:7). Sebab, sumber daya manusia memiliki daya kompetitif yang mampu memberikan dampak baik pada perusahaan yang dikelolanya. Salah satu hal yang memengaruhi sumber daya manusia adalah

kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi komponen utama dalam menunjang kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan memiliki peran yang lebih penting daripada sebagai sumber daya, tetapi lebih berupa aset organisasi perusahaan (Salsabilah, dkk., 2022). Bakesbangpol adalah lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa di tingkat daerah. Bakesbangpol berperan penting dalam menjaga keharmonisan antar berbagai kelompok masyarakat, mengelola potensi konflik, serta memperkuat nilai-nilai kebangsaan. Meliputi kegiatan seperti pembinaan ideologi Pancasila, wawasan kebangsaan, serta toleransi antar umat beragama. Dengan adanya Bakesbangpol, diharapkan dapat tercipta kondisi yang kondusif bagi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.

Dalam Badan Kesatuan Bangsa Politik, dibutuhkan kinerja yang optimal, karena Bakesbangpol harus memiliki dedikasi, integritas, dan kompetensi yang tinggi, maka peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama yang harus diperhatikan. Tugas Bakesbangpol yang bersifat strategis dan kompleks dapat menjadi sumber motivasi bagi pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap negara dan masyarakat. Pemberi jasa memiliki tugas penting untuk memberikan pelayanan terbaik (Winarno dan Absor, 2017). Dalam perusahaan, motivasi kerja juga berpengaruh pada kinerja pegawai. Sebab, motivasi kerja dapat menciptakan komitmen untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang dapat bersumber dari bonus, gaji, pengakuan, dan perasaan atau kepuasan ketika dapat mencapai

tujuan kerja sesuai jobdesknya. Motivasi kerja didukung oleh beberapa faktor seperti kebijakan perusahaan, pengawasan terhadap pegawai, gaji, hubungan yang terjalin, kondisi lingkungan kerja, prestasi pegawai, penghargaan yang diberikan, beban pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan (Wardhani, 2015). Studi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan etos kerja yang lebih baik dan produktif. Adapun faktor lain seperti kondisi fisik, sosial, psikologis yang ada di tempat kerja juga dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Tidak hanya itu, lingkungan kerja yang mencakup budaya perusahaan, kebersihan tempat kerja, tata letak kantor, dan lain sebagainya juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Komponen-komponen tersebut akan memberikan dampak baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kerja pegawai. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi pegawai (Panjaitan, 2018). Hal itu disebabkan karena tempat kerja yang layak atau baik akan memberikan rasa nyaman ketika bekerja sehingga dapat mengurangi beban stres, memberikan rasa nyaman sehingga para pegawai dapat lebih fokus dalam bekerja, dan mampu membangkitkan rasa kerja sama dan gotong royong bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal-hal yang dapat memberikan pengaruh pada lingkungan kerja yaitu sarana kantor dan kerangka kerja khusus yang dapat menegakkan pelaksanaan pekerjaan para pegawai (Sutrisno, 2011;18; dalam Sembiring, 2020). Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak menimbulkan rasa nyaman maka dapat menimbulkan perselisihan antar

pegawai, ketidakpuasan dalam bekerja, para pekerja akan mengalami penurunan produktivitas sehingga perusahaan akan mengalami berbagai masalah, dan pegawai mengalami keterlambatan dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada kualitas dan ketidaktepatan data yang disajikan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peran pemimpin perusahaan sangat penting untuk meningkatkan inspirasi kerja dan membangun tempat kerja yang produktif dan menyenangkan. Pelopor yang baik adalah pelopor yang dapat memberikan bantuan moral maupun materil sesuai dengan visi dan misi asosiasi, serta pengakuan atau penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, kebijakan internal yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan juga harus dijalankan karena memiliki peranan penting untuk mengembangkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah serta supportif.

Untuk menunjang tercapainya peningkatan motivasi dan terciptanya lingkungan kerja yang ramah dan supportif, perlu diadakan serangkaian kegiatan keberlanjutan yang mendukung kemampuan para pegawai. Hal yang dilakukan adalah dengan memanfaatkan teknologi yang berfungsi untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai dan melakukan pelatihan secara rutin dan berkelanjutan. Pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan dari pelatihan tersebut dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas dalam mengolah dan mengumpulkan data. Selain itu, program pelatihan yang dilakukan juga dapat memberikan efek yang baik dalam meningkatkan kemampuan dan pelaksanaan kinerja.

Tempat kerja yang tidak mendukung, dengan kebersihan yang kurang baik, kurangnya sirkulasi udara, dan minimnya pencahayaan dapat memengaruhi produktivitas kerja para pegawai (Kurniawan & Purwanto, 2023). Produktivitas pekerjaan yang menurun dan tempat kerja yang tidak menguntungkan dapat membuat pegawai tidak memberikan kontribusi apa pun pada pekerjaan yang ia terima (Astuti & Rianto, 2022). Hal-hal seperti lingkungan dan motivasi kerja secara keseluruhan berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini menjadi alasan kedua faktor ini dapat meningkatkan kinerja pegawai (Albar & Rialmi, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Lutfi Rohmaniah dkk, 2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo” memberikan hasil bahwasanya lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja secara parsial serta simultan berdampak signifikan kepada kinerja pegawai.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang diteliti oleh (Adib Mikyas Ahzami, 2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat” memberikan hasil bahwa secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja,

kinerja pegawai berada dalam kategori kurang baik. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Isnaini Diana Putri. A , 2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)” menunjukkan hasil bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, perbedaan hasil penelitian tersebut yang menjadi dasar penelitian ini. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan sebagai penelitian terbaru dan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Peneliti akan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Jombang”**.

Adapun tujuan dari penelitian yaitu mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Jombang.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jombang?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jombang.
2. Mengetahui dan menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis:

Mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia tentang kinerja pegawai, motivasi dan lingkungan kerja.

1.4.2 Manfaat praktis:

Sebagai bahan pertimbangan bagi Biro Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jombang tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja motivasi, dan lingkungan kerja.