BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam kegiatan organisasi merupakan faktor penting dalam pelaksanaan fungsi organisasi. Dengan perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan berubah, setiap organisasi dan institusi harus fleksibel dan responsif dengan cepat untuk mempertahankan perkembangannya. Layaknya sebuah lembaga pemerintah yang bersifat non profit harus meningkatkan pelaksanaan tata kota melalui berbagai kebijakan, strategi dan kegiatan masyarakat yang berkualitas.

Negara berperan penting dalam sistem pemerintahan untuk mewujudkan cita-cita pembangunan dan tujuan pemerintahan nasional. Berkaitan dengan pengendalian pemerintah, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan untuk hasil yang optimal dan maksimal, dan pengelolaan pemerintahan yang mengutamakan prinsip-prinsip kesejahteraan sosial.

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di bawah kecamatan, yang mana wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kelurahan Palmerah merupakan suatu wilayah yang berada di Kecamatan Palmerah Kota Jakarta Barat. Tempat penelitian yangdilakukan oleh peneliti adalah kantor Kelurahan Palmerah. Pada kantor kelurahan Palmerah banyak melakukan pelayanan masyarakat diantaranya

adalah pembuatan SKCK, SKTM (Manual & Online), Surat Keterangan Umum, KPR BTN, kartu pencari kerja, pembuatan IPTM, SIMPAD, IUMK, IUMK Relaksasi, Legalisir, SIP Bidan, SIP Perawat, SIP Dr.Umum, OSS, Domisili Yayasan, dll.

Berdasarkan data jumlah pelayanan yang dilakukan oleh kantor Kelurahan Palmerah selama periode waktu bulan Oktober 2020 hingga Febuari 2021, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Pelayanan Kantor Kelurahan Palmerah Jakarta Barat

Bulan	Jumlah Pelayanan
Oktober 2020	535 pelanggan
November 2020	424 pelanggan
Desember 2020	345 pelanggan
Januari 2021	294 pelanggan
Febuari 2021	117 pelanggan

(Sumber: Data Pelayanan Laporan Tahunan di Kantor Kelurahan Palmerah Jakarta Barat)

Berdasarkan data yang ada, dapat disimpulkan adalah jumlah pelanggan/penduduk menerima pelayanan dari kantor Kelurahan Palmerah terdapat penurunan yang tidak signifikan setiap bulannya. Hal tersebut dapat diartikan pula bahwa pelayanan publik yang dilakukan oleh kantor Kelurahan Palmerah menyebabkan penurunan. Menurut Hamid dalam

Sriyatin, Askafi, & Baehaki, (2020:407) dapat dikatakan berhasil jika kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah tinggi.

Kinerja merupakan aspek penting dari suatu usaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pencapaian tujuan yang lebih besar merupakan hasil dari kinerja kelompok atau individu yang baik dan sebaliknya, kegagalan mencapai tujuan bukanlah hasil dari kinerja kelompok atau individu yang optimal. Menurut Cormick dan Tiffin dalam Sutrisno (2015:172) kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk suatu tugas. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai dalam perusahaan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk struktur kerja yang tidak mendukung, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan kurangnya penghargaan bagi pegawai kantor kelurahan Palmerah. Kinerja sering mengalami kekurangan kecepatan, akurasi dan ketertiban dalam pekerjaan.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana mereka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Salah satu konsekuensi dari praktik yang baik adalah pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada komunitas mereka. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja pegawai sangatlah penting bagi suatu instansi atau instansi pemerintah untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya

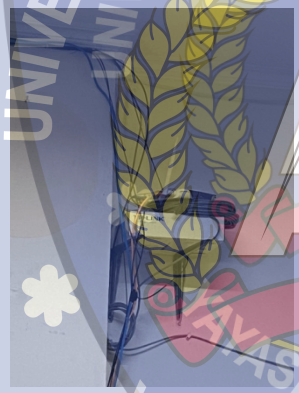
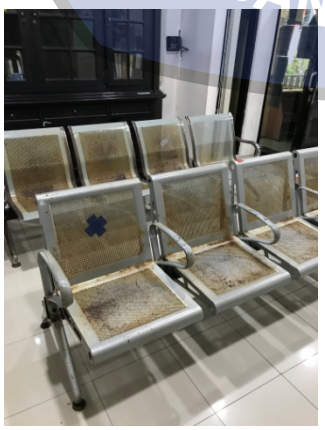
Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan, terdapat permasalahan yang terjadi dalam fasilitas kerja dan fenomena yang peniliti lakukan mengenai fasilitas yang tersedia pada Kantor Kelurahan Palmerah

Jakarta Barat masih dalam kategori kurang baik ada beberapa fasilitas yang tidak sesuai sebagaimana mestinya tentunya akan berpengaruh terhadap aktivitas dan efisiensi dalam bekerja. Adapun fenomena permasalahan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

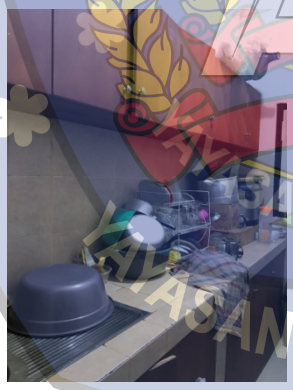
Tabel 1.2

Fasilitas Kerja Yang Tersedia pada Kantor

Kelurahan Palmerah Jakarta Barat

No.	Foto Fasilitas	Fasilitas	Kondisi (Baik/Kurang Baik)
1		Jaringan Internet	Kurang Baik
2		Area Tunggu Masyarakat	Kurang Baik

UNIVERSITAS SAMA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

3		Ruang Kerja	Baik
4		Gedung	Baik
5		*Pantry*	Kurang Baik
6		Area Parkir	Baik

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

7		Kendaraan Dinas	Kurang Baik
8		Tempat Ibadah	Kurang Baik

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Palmerah Jakarta Barat belum dapat di kategorikan memenuhi standarisasi fasilitas pusat dan belum memadai seperti jaringan internet yang tidak berfungsi, area tunggu masyarakat yang kurang memadai, ruang kerja, gedung, pantry yang tidak tersusun rapi, area parkir, kendaraan dinas yang sudah tidak berfungsi dan tempat ibadah. Tentunya hal tersebut dapat mengakibatkan tidak efektivitas pegawai dalam bekerja.

Perusahaan atau organisasi harus mengembangkan rencana yang sesuai sehingga fasilitas yang dipilih memenuhi kebutuhannya. Penggunaan sarana yang efisien dan efektif dapat memudahkan pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja atau produktivitas suatu organisasi atauperusahaan mencapai tujuan ini. Seperti ini,perusahaan/organisasi harus memenuhi kebutuhanpegawai dengan menyediakan berbagai struktur kerja yang komprehensif agar lebih efektif mendukung kelancaran fungsi fasilitas.

Fasilitas itu memadai sangat berperan dalam efisiensi kantor. Fungsionalitas peralatan juga harus diperhatikan agar peralatan kerja tidak menjadi peralatan yang dikenakan biaya perawatan perusahaan. Kehadiran tempat kerja akan menciptakan semangat bagi pegawai untuk bekerja dengan nyaman dan mencapai hasil yang diharapkan oleh bisnis/organisasi. Memang, kami dapat membantu meningkatkan efisiensi dengan menyediakan struktur kerja yang membantu dan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan kantor dengan cepat dan akurat.

Lingkungan kerja dimana mereka tinggal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga meningkat serta aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang paling berpengaruh adalah keadaan lingkungan kerja. Ini dapat dibagi menjadi dua bagian: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Berikut ini disajikan hasil kuesioner pra-survey tentang lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Palmerah Jakarta Barat, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Lingkungan kerja
Kantor Kelurahan Palmerah Jakarta Barat

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memadai	23	7
2	Pemanfaatan keamanan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) ditempat kerja sudah memadai	13	17
3	Ruang kantor kondusif untuk bekerja (tidak bising)	12	18
4	Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan berlangsung baik	20	10
5	Hubungan kerja antara rekan kerja berlangsung baik	25	5

Dari pra survey yang dilakukan, terdapat pernyataan "Ruang kantor kondusif untuk bekerja (tidak bising)" dengan jawaban "Ya" sebanyak 12 dan "Tidak" sebanyak 19. Menurut pengamatan atau observasi yang peneliti lakukan di Kantor Kelurahan Palmerah Jakarta Barat bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut kurang sesuai yaitu ruang kerja antar pegawai yang tidak kedap suara, sehingga mengganggu konsentrasi pegawai karena suasana yang cukup ramai.

Lingkungan kerja selalu bersentuhan langsung dengan pegawai karena di situlah pegawai melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kami membutuhkan lingkungan di mana peralatan dan perangkat kerja yang berbeda diatur sesuai dengan fungsinya, dan suasana yang sesuai bagi

pegawai untuk memfasilitasi penyelesaian pekerjaan. Tempat kerja juga menjadi tempat bagi pegawai untuk berkonfrontasi setiap kali mereka bekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang. Kinerja pegawai dapat berkualitas tinggi dan diselesaikan tepat waktu jika lingkungan sekitar nyaman.

Organisasi diharapkan dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas dan tetap termotivasi. Ini melibatkan pembuatan sistem atau strategi khusus untuk menyeimbangkan kontribusi yang diharapkan dengan imbalan atau penghargaan tertentu yang diberikan. Imbalan alami adalah cara yang efektif untuk memasukkan pegawai ke dalam pekerjaan atau organisasi. Berikut ini disajikan hasil kuesioner pra-survey tentang pemberian penghargaan pada Kantor Kelurahan Palmerah Jakarta Barat, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Pemberian Penghargaan
Kantor Kelurahan Palmerah Jakarta Barat

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Memiliki peluang untuk mengembangkan karier di perusahaan.	11	19
2	Mendapatkan pengakuan dari perusahaan sehingga semakin rajin dalam bekerja.	10	20
3	Mendapatkan apresiasi atas prestasi yang diberikan perusahaan.	8	22
4	Menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.	20	10
5	Mendapatkan tunjangan yang memenuhi kebutuhan.	9	21

Dari pra survey yang dilakukan, terdapat pernyataan “Mendapatkan apresiasi atas prestasi yang diberikan perusahaan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 8 dan “Tidak” sebanyak 22. Menurut pengamatan atau obrsevasi yang peneliti lakukan di Kantor Kelurahan Palmerah Jakarta Barat bahwa pemberian penghargaan di perusahaan tersebut kurang sesuai, karena setiap pegawai berhak menerima penghargaan yang sesuai atas prestasi yang di capai.

Sistem penghargaan ini dirancang untuk mendorong pegawai melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menciptakan insentif untuk peningkatan kinerja mereka. Pegawai menginginkan penghargaan yang sama dalam pekerjaan serupa untuk apa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Pegawai ini menunjukkan hasil kerja yang konsisten.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN PALMERAH JAKARTA BARAT**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan pemberian penghargaan, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Palmerah Jakarta Barat?
2. Apakah fasilitas kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Palmerah Jakarta Barat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Palmerah Jakarta Barat?
4. Apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Palmerah Jakarta Barat?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui apakah berpengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan pemberian penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Palmerah Jakarta Barat.
b. Untuk mengetahui apakah fasiltas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Palmerah Jakarta Barat.
c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Palmerah Jakarta Barat.
d. Untuk mengetahui apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai kantor kelurahan Palmerah Jakarta Barat.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini harus memungkinkan untuk penggunaan berikut:

a. Bagi Praktisi

Survei ini harus disampaikan informasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti fasilitas kantor, lingkungan kerja, dan penghargaan. Hasil penelitian ini akan memandu perusahaan dalam memecahkan masalah bisnis, khususnya di industri SDM, dan memberikan data dari perspektif mental yang akan membantu mereka membuat keputusan saat ini dan masa depan.

b. Bagi Institusi

Studi ini harus digunakan sebagai dasar dan sumber untuk melakukan studi lain dengan variabel yang terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan contoh untuk diterapkan dan mengimplementasikan hasil penelitian sebelumnya dalam kehidupan nyata khususnya dalam dunia bisnis. Penelitian ini juga dapat menginformasikan peneliti tentang masalah manajemen sumber daya manusia yang dihadapi perusahaan dapat digunakan sebagai pedoman bagi peneliti memasuki dunia kerja masa depan.

Dan saya berharap ini akan menjadi referensi untuk penelitian masa depan, bagi mereka yang melakukan penelitian lebih lanjut.