

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah salah satu faktor krusial di setiap perusahaan. Apabila sebuah perusahaan mempunyai SDM yang baik tentu akan membuat perusahaan tersebut mencapai tingkatan yang lebih tinggi dan mampu bersaing dengan perubahan zaman..<sup>1</sup> Oleh karena itu, setiap orang di dalam perusahaan diharapkan bisa bekerja dengan baik serta mencapai cita-cita yang telah ditetapkan oleh perusahaan..<sup>1</sup>

Kinerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Mencapai tujuan dan kesuksesan menjadi sulit tanpa kontribusi yang baik dari seluruh karyawan..<sup>2</sup> Kinerja pada dasarnya mencakup dua aspek utama, yaitu sikap mental dan perilaku individu. Hal ini melibatkan pandangan bahwa tugas atau pekerjaan yang sedang dijalankan saat ini harus ditingkatkan kualitasnya dibandingkan dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan sebelumnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti pada tahun 2017, kinerja seseorang dalam konteks pekerjaan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang beragam. Adapun faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja ini mencakup sikap dan pola pikir individu, tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, serta etos kerja yang dimiliki, tidak ketinggalan, lingkungan kerja dan kondisi di sekitarnya, termasuk suasana kerja, wilayah tempat bekerja, dan kondisi infrastruktur, turut berperan dalam membentuk kinerja..<sup>3</sup>

Faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja tersebut.<sup>4</sup> Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seluruh karyawan melakukan aktivitas dan bekerja setiap harinya.<sup>4</sup> Ini mencakup semua elemen yang mempengaruhi kondisi tempat kerja, termasuk ruang fisik, peralatan, budaya perusahaan, hubungan karyawan, dan praktik organisasi.<sup>5</sup>

Lingkungan kerja terdiri dari elemen-elemen fisik dan non-fisik yang terkait dengan para pegawai, sehingga tidak terlepas dari usaha dalam meningkatkan kinerja mereka.<sup>6</sup> Ada beberapa faktor yang signifikan dalam memengaruhi kondisi lingkungan kerja, yang meliputi berbagai aspek yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan produktivitas para pekerja. Tingkat pencahayaan yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memungkinkan para pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien. Selanjutnya, suhu di tempat kerja juga menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Suhu yang berlebihan, baik terlalu panas maupun terlalu dingin, dapat menyebabkan berbagai dampak negative seperti ketidaknyamanan dan bahkan dapat memengaruhi kesehatan serta kinerja karyawan. Kelembaban di tempat kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan dan kesehatan para pekerja. Kelembaban yang ekstrem, baik terlalu tinggi atau terlalu rendah, dapat menyebabkan berbagai masalah seperti ketidaknyamanan, iritasi kulit, dan bahkan masalah pernapasan. Sirkulasi udara di tempat kerja juga merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan. Udara yang segar dan bersirkulasi dengan baik dapat membantu mengurangi tingkat polusi dalam ruangan dan memastikan bahwa

pekerja dapat bekerja dalam lingkungan yang sehat. Selain itu, faktor-faktor seperti kebisingan, bau, skema warna, dekorasi, musik, dan keselamatan di tempat kerja juga turut berkontribusi terhadap kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Keberagaman faktor-faktor ini menciptakan keberagaman dalam pengalaman kerja, dan penting bagi perusahaan untuk memperhatikan setiap aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang optimal, yang mendukung produktivitas serta kesejahteraan karyawan.<sup>3</sup> Lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memenuhi standar bisa membuat kenyamanan karyawan meningkat saat melaksanakan tugas.<sup>6</sup>

Permasalahan yang terjadi di Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung dapat dinilai masih kurang nyaman dan tenang seperti tata ruangan yang berpisah-pisah sehingga dinilai kurang harmonis antar pegawai nya dan hubungan antar petugas yang sudah cukup baik namun jika sudah memasuki waktu siang, petugas akan sedikit merasa jenuh dan berpengaruh pada hasil kinerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan penurunan performa para pegawai. Dalam lingkungan yang tidak kondusif, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan mungkin tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dampaknya, sistem kerja yang diimplementasikan tidak berjalan secara efektif dan efisien, mempengaruhi kinerja karyawan serta hasil kerja yang dihasilkan. Di lingkungan yang kondusif, karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat menghasilkan dampak positif pada motivasi dan semangat kerja mereka, yang nantinya bisa membuat produktivitas meningkat secara menyeluruh. Selain itu, lingkungan kerja

yang menyenangkan juga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.<sup>7</sup>

Setiap perusahaan tentu menginginkan kinerja pegawai yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam kenyataannya, masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Seperti di Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung yang dimana motivasi kerja menjadi masalah dalam perusahaan ini mengingat bahwa kantor kelurahan ini merupakan salah satu kedinasaan yang dimiliki oleh kota Bandung maka profesi sebagai pegawainya pun menjadi sangat penting dalam jalannya perusahaan ini.

Motivasi kerja juga memegang peran yang sangat penting selain faktor lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi berpengaruh baik terhadap hasil kerja karyawan. Dapat dikatakan seorang pegawai mempunyai motivasi yang tinggi apabila pegawai tersebut mempunyai alasan yang baik, sebaliknya jika pegawai tidak semangat dalam bekerja akan sulit dalam mengerjakan pekerjaan dan mudah menyerah, maka hal tersebut pasti akan terjadi dampak negatif terhadap efisiensi dan kinerja kerja perusahaan.<sup>8</sup>

Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi pegawainya, karena motivasi pegawai dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu cara mengarahkan tenaga dan potensi sedemikian rupa sehingga seseorang siap bekerja sama dengan efektif agar berhasil dalam mencapai serta melaksanakan tujuan yang sudah ditetapkan.<sup>9</sup> Dengan demikian, dapat dipahami bahwa motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja

karyawan., oleh sebab itu perusahaan diharuskan lebih giat untuk membuat kinerja karyawan meningkat. Terdapat berbagai faktor yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja para pegawai, dan di antara faktor-faktor tersebut adalah lingkungan kerja dan tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan.. Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kualitas kinerja pegawai. Adanya suatu atmosfer kerja yang positif dapat menciptakan pengaruh yang positif, memacu semangat, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Di samping itu, motivasi kerja yang tinggi juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan, motivasi kerja pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung ini masih terlihat rendah.

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Kelurahan Mekar Mulya**  
**Kota Bandung Bulan Januari - April 2023**

Bulan	Keterangan				Total Karyawan Tidak Hadir	Persentase	Total Karyawan Hadir	Persentase	Total Karyawan
	S	I	C	A					
Januari	5	4	4	3	16	40%	22	55%	40
Februari	5	5	4	4	18	45%	24	60%	40
Maret	6	5	5	5	21	53%	23	58%	40
April	5	5	7	6	23	58%	26	65%	40

**Sumber : Diolah Peneliti (2023)**

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bila tingkat ketidakhadiran kerja pegawai Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung di bulan Januari yaitu 40% sedangkan pada bulan Februari dan Maret mengalami peningkatan sebesar 5% dan 8%, dan mengalami peningkatan kembali di bulan April menjadi 58%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran pegawai maka

kinerja pegawai semakin menurun. Hal ini dikarenakan pegawai Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung mengalami lingkungan kerja yang kurang menyenangkan sehingga berpengaruh terhadap system kerja dan motivasi yang di rasakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menjadi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk memperkuat masalah perihal kinerja pegawai, peneliti menjalankan pra-survey dengan melakukan kuisioner kepada 20 orang pegawai pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung, dan diperoleh data berikut ini.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-survey tentang Kinerja pada**  
**Kantor Kelurahan Mekar Mulya**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya selalu menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya	8	40%	12	60%
2	Saya selalu memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan saya	11	55%	9	45%
3	Saya memiliki pengalaman yang baik dalam posisi kerja saya saat ini	7	35%	13	65%
4	Saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	9	45%	11	55%
Rata Rata		8,75	44%	10,75	56%

**Sumber : Diolah Peneliti (2023)**

Pada hasil pra-survey tentang kinerja, pada pernyataan pertama selalu menawarkan bantuan kepada rekan kerja sebanyak 12 orang responden atau 60% menyatakan tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kerjasama antar sesama pegawai. Lalu pada pernyataan kedua selalu memberikan hasil pekerjaan

yang tidak mengecewakan atasan, sebanyak 9 orang responden atau 45% tidak setuju karena para pegawai masih memiliki kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat atasan kecewa. Selanjutnya pada pernyataan ketiga memiliki pengalaman yang baik dalam posisi kerja saat ini, terdapat 13 orang responden atau 65% tidak setuju dikarenakan banyaknya pegawai yang masih belum mengetahui lebih dalam posisi kerjanya. Dan pada pernyataan terakhir selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 11 orang responden atau 55% yang tidak selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan para pegawai kurangnya semangat bekerja sehingga mempengaruhi dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Maka didapatkan rata-rata hasil dari pra-survey tentang kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya dengan jawaban setuju sebesar 44% dan tidak setuju sebesar 56%. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya memiliki permasalahan.

Maka dari itu untuk memperkuat masalah perihal lingkungan kerja maka hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan mengenai masalah lingkungan kerja adalah sebagai berikut

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra-survey tentang Lingkungan Kerja pada**  
**Kantor Kelurahan Mekar Mulya**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya merasa penerangan pada ruangan kerja saya sudah cukup memadai	7	35%	13	65%
2	Sirkulasi udara pada ruangan kerja saya sudah baik	10	50%	10	50%

3	Saya tidak merasakan bau tidak sedap pada ruang kerja saya	7	35%	13	65%
4	Saya merasa aman dan tenang saat bekerja pada tempat kerja saya	11	55%	9	45%
5	Komunikasi antar rekan kerja dengan saya berjalan dengan baik	6	30%	14	70%
<b>Rata Rata</b>		<b>8,2</b>	<b>41%</b>	<b>11,8</b>	<b>59%</b>

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Pada hasil pra-survey tentang lingkungan kerja, pada pernyataan pertama penerangan pada ruangan kerja sudah cukup memadai, sebanyak 13 orang responden atau 65% menyatakan tidak setuju karena tidak merasakan penerangan pada ruang kerjanya dengan baik. Pada pernyataan kedua udara pada ruangan kerja sudah baik, sebanyak 10 orang responden atau 50% yang tidak merasakan sirkulasi udara pada ruangan kerjanya sudah cukup baik, hal ini dikarenakan fasilitas yang diberikan masih terasa kurang. Lalu pada pernyataan ketiga tidak merasakan bau tidak sedap pada ruang kerjanya, sebanyak 13 orang responden atau 65% yang merasakan bau tidak sedap pada ruang kerjanya karena sirkulasi pada setiap ruangan kurang memadai. Selanjutnya pada pernyataan keempat merasa aman dan tenang saat bekerja pada ruang kerjanya cukup baik dengan sebanyak 11 orang responden atau 55%, dan pada pernyataan terakhir yaitu komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik, sebanyak 14 orang responden atau 70% yang tidak setuju, hal tersebut dikarenakan pengaruh tata letak ruangan yang terpisah – pisah sehingga para pegawai sulit berkomunikasi secara langsung. Maka didapatkan rata-rata hasil dari pra-survey tentang lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya dengan jawaban setuju sebesar 41% dan tidak setuju sebesar 59%. Dari hasil diatas



menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya memiliki permasalahan.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-survey tentang Motivasi Kerja pada**  
**Kantor Kelurahan Mekar Mulya**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	8	40%	12	60%
2	Saya dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	11	55%	9	45%
3	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	7	35%	13	65%
4	Saya merasa tiap diberi pekerjaan oleh atasan maka saya akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakannya	9	45%	11	55%
<b>Rata Rata</b>		<b>8,75</b>	<b>44%</b>	<b>10,75</b>	<b>56%</b>

Sumber : Diolah Peneliti 2023

Pada hasil pra-survey tentang motivasi kerja, pada pernyataan pertama mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri menyatakan sebanyak 12 orang responden atau 60% yang menyebutkan bahwa mereka tidak setuju untuk mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri, hal tersebut karena masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mempunyai pengalaman di pekerjaannya. Lalu pada pernyataan kedua dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, sebanyak 9 orang responden atau 45% tidak dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab karena kurangnya motivasi. Selanjutnya pada pernyataan ketiga merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat

dan cepat sesuai target produksi, sebanyak 13 orang responden atau 65% tidak merasakan hal tersebut karena kurangnya motivasi atau kesadaran diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian pada pernyataan terakhir yaitu tiap diberi pekerjaan oleh atasan maka akan bersungguh sungguh dalam melaksanakannya, sebanyak 11 orang responden atau 55% yang tidak merasakan hal ini, karena pegawai tidak sungguh – sungguh dalam bekerja. Maka didapatkan rata-rata hasil dari pra-survey tentang motivasi kerja pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya dengan jawaban setuju sebesar 44% dan tidak setuju sebesar 56%. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya memiliki permasalahan.

Memperhatikan rendahnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dan tidak terpenuhinya lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan ini perlu adanya peningkatan motivasi antar pegawai dan pemenuhan sarana dan prasarana di Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung.

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan disebabkan oleh motivasi dan lingkungan kerja hal ini dibuktikan oleh mini riset berupa pra-survey, dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang hasilnya diterapkan pada skripsi yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN MEKAR MULYA KOTA BANDUNG”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Kinerja pegawai yang menurun disebabkan karena pegawai belum bisa menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
2. Lingkungan kerja yang masih terasa kurang nyaman baik dari secara fisik maupun non fisik.
3. Masih kurangnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan tepat dan cepat sejalan dengan target produksi.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Untuk memastikan bahwa penelitian ini tetap terfokus dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, peneliti menetapkan batasan-batasan yang jelas untuk ruang lingkup studi ini, Batasan-batasan tersebut adalah:

1. Variabel penelitian ini adalah Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja dan Motivasi kerja.
3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.
4. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kelurahan Mekar Mulya Kota Bandung

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja Kantor Kelurahan Mekar Mulya
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja Kantor Kelurahan Mekar Mulya
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya?

#### 1.5 Maksud Penelitian

Maksud utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki, mengukur, serta menganalisis kondisi lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Mekar Mulya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami motivasi kerja para pegawai dan hubungannya dengan kinerja mereka. Penelitian ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

#### 1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini maka peneliti memiliki tujuan penelitian untuk:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja Kantor Kelurahan Mekar Mulya
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja Kantor Kelurahan Mekar Mulya

3. Untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya

### 1.7 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan: Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga untuk perusahaan dalam upaya membuat kinerja pegawai meningkat. Dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan atau disempurnakan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi para karyawan. Penerapan temuan dari penelitian ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan kinerja yang lebih baik dan memperkuat budaya kerja yang positif.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini bisa menjadi landasan yang kokoh untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dalam mempelajari dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap metodologi dan temuan dari penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat melanjutkan eksplorasi untuk mengidentifikasi variabel-variabel tambahan atau menguji hubungan-hubungan yang lebih kompleks dalam konteks yang lebih luas.
3. Bagi Masyarakat: Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada masyarakat tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan menyadari pentingnya

lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi, masyarakat dapat mendukung upaya perusahaan dan organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih baik. Peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi dapat menjadi kontribusi positif bagi kemajuan masyarakat secara keseluruhan.

## 1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.8.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian bertempat pada Kantor Kelurahan Mekar Mulya yang bertempat di Jl. Mekar Mulya No.26, Mekar Mulya, Kec. Panyileukan, Kota Bandung, Jawa Barat 40613.

### 1.8.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1. 5**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan						
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1.	Pengajuan Judul							
2.	Bab 1							
3.	Bab 2							
4.	Bab 3							

Sumber : Diolah Peneliti (2023)