

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang baik, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Sumber daya manusia atau pegawai, adalah hal lain yang dibutuhkan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dipertahankan, dan diberi perhatian ekstra karena sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling mahal dibandingkan dengan aset lain.

Organisasi pemerintah maupun swasta, selalu dipimpin oleh sekelompok orang yang memiliki peran aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Tentu saja, tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya kerja maksimal dari seluruh anggota dan pegawai. Untuk itu, kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, serta motivasi yang tinggi sangat penting agar setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal. Selain itu, pengembangan kemampuan dan peningkatan kesejahteraan pegawai juga menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Suatu instansi didirikan karena memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu untuk mencapai tujuan instansi membutuhkan sumber daya manusia dan kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu instansi. Sehingga ketika para pegawai tidak mampu mencapai kinerja yang optimal, maka hal ini akan berdampak buruk pada produktivitas instansi secara keseluruhan. Kinerja yang kurang baik akan menghasilkan pelayanan yang buruk dan tentunya akan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi. Seseorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien untuk mencapai target yang ditetapkan. Untuk mendorong hal tersebut diperlukan dukungan dari rekan kerja serta seorang pemimpin yang mampu memotivasi pegawai agar berkompetisi secara sehat dalam meraih penghargaan, bonus, atau promosi jabatan yang lebih tinggi.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuatan internal yang disebut motivasi. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Umar & Norawati, 2022) dalam penelitiannya motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan memiliki seseorang melakukan dengan baik dan sifat berkinerja tinggi. Kebutuhan yang tinggi adalah dorongan yang

mendorong seseorang untuk berjuang menuju tujuan yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai kesuksesan, dan bercita-cita untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya.

Motivasi kerja bertujuan untuk memberikan dorongan yang kuat agar pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik juga menjadi bagian penting dalam tujuan motivasi kerja.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap lingkungan kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memiliki prestasi kerja yang tinggi (Amalia *et al.*, 2016).

Pimpinan suatu instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi karena pegawai memerlukan motivasi untuk meningkatkan pekerjaannya salah satu faktornya adalah lingkungan kerja (Prakoso, 2014).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja mencakup kondisi material dan kondisi psikologis yang ada dalam perusahaan atau instansi, yang bersama-sama memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Kondisi atau lingkungan kerja akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yakni baik dari

segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari jumlah waktu jam kerja dan waktu istirahat kerja serta lingkungan kerja psikologis, yaitu kebosanan, pekerjaan yang monoton dan keletihan. Maka dari itu instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, suhu, kebisingan, keamanan, tempat ibadah, serta fasilitas yang digunakan di tempat kerja.

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti komunikasi yang harmonis antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja serta suasana kerja yang kondusif secara psikologis. Lingkungan non fisik ini menciptakan suasana kerja yang mendukung kerja sama, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Pengelolaan kedua aspek lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun non fisik, sangat penting untuk mendukung optimalisasi kinerja pegawai instansi. Pada dasarnya setiap perusahaan dan instansi berusaha menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik, apabila dalam kondisi yang dimana pegawai bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan sehat, aman dan selamat. Kondisi lingkungan kerja pegawai akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Sebaliknya, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun dan apabila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka

pegawai merasa tidak di perhatikan dan tentunya ini tidak mendukung kerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau instansi dapat terwujud melalui pengembangan kinerja pegawai, serta pemimpin tersebut harus selalu memperhatikan pegawainya dan selalu memberikan motivasi kerja baik dalam bentuk fasilitas dan penyediaan alat-alat teknologi yang berkualitas yang dapat mendukung pekerjaan pegawainya. Peran motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang membuat pegawai terus bersemangat dalam melaksanakan tugas, sementara lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan eksternal yang penting untuk kenyamanan dan kelancaran bekerja. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung, pegawai akan kesulitan memperoleh motivasi yang kontinu, karena tidak adanya dukungan maupun arahan dari lingkungan sekitar yang memengaruhi perilaku kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh bagaimana kondisi lingkungan kerja dan tingkat motivasi pegawai dikelola dengan baik. Di era globalisasi saat ini, kebutuhan pegawai akan motivasi dan lingkungan kerja yang sesuai terus meningkat seiring perubahan tuntutan dan kompleksitas tugas.

Secara umum, berbagai instansi pemerintah maupun swasta menghadapi tantangan yang sama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Banyak organisasi masih menunjukkan kecenderungan rendahnya

produktivitas, ketidakkonsistenan dalam penyelesaian tugas, serta kualitas pelayanan yang belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Fenomena ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia belum dikelola secara optimal, terutama terkait motivasi kerja pegawai serta kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan semangat bekerja.

Pada kondisi nyata di lapangan, masih ditemukan beberapa keadaan yang menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai. Misalnya, penyelesaian pelayanan administrasi terkadang memerlukan waktu lebih lama dari standar yang ditetapkan akibat kurangnya koordinasi antar pegawai. Selain itu, beberapa pegawai masih menunjukkan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang fluktuatif, yang berdampak pada kelancaran pelayanan. Fasilitas kerja juga belum sepenuhnya mendukung kelancaran aktivitas, seperti ketersediaan ruang kerja yang terbatas sehingga memengaruhi kenyamanan dan fokus pegawai dalam bekerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Namun, realitas yang terjadi di berbagai instansi pemerintahan menunjukkan bahwa masih banyak pegawai belum mencapai kinerja optimal.

Pemerintah daerah merupakan salah satu sektor yang memiliki peran kunci dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kecamatan Sabbang yang terletak di Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan, merupakan bagian integral dari struktur pemerintahan daerah yang bertugas mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan

kemasyarakatan di tingkat kecamatan. Kantor Kecamatan Sabbang bertanggung jawab atas sejumlah tugas penting, di antaranya adalah membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan di desa/kelurahan, mengelola administrasi kependudukan, memberikan pelayanan perizinan, serta mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan dan berbagai layanan publik lainnya. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Sabbang memiliki dampak langsung pada kepuasan masyarakat dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Mengingat tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, diperlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan tugas sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Di Kantor Kecamatan Sabbang, sejumlah fenomena nyata terlihat dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik. Beberapa pelayanan administrasi seperti pembuatan surat keterangan, pengurusan dokumen kependudukan, serta layanan perizinan sering mengalami keterlambatan karena proses koordinasi antar pegawai belum berjalan maksimal. Selain itu, masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan kedisiplinan optimal, terutama terkait ketepatan waktu hadir maupun penyelesaian tugas harian. Kondisi lingkungan kerja juga belum sepenuhnya mendukung, misalnya ruang kerja yang terbatas membuat pegawai kurang leluasa dalam beraktivitas, sementara beberapa fasilitas penunjang belum memadai sehingga memengaruhi kenyamanan selama bekerja. Situasi ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa baik motivasi kerja

maupun lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung tercapainya kinerja yang optimal di Kantor Kecamatan Sabbang. Sebagai instansi pemerintah daerah, Kantor Kecamatan Sabbang memiliki peran penting dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Namun terdapat beberapa kondisi yang mencerminkan permasalahan kinerja seperti beban kerja yang tidak seimbang antar pegawai, fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai, suasana kerja yang kurang mendukung produktivitas, dan pegawai masih kurang termotivasi untuk mencapai target pelayanan secara maksimal.

Penelitian ini memiliki kebaruan secara eksplisit karena mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara spesifik pada Kantor Kecamatan Sabbang, yang sebelumnya belum banyak menjadi objek penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada instansi pemerintah tingkat kabupaten, rumah sakit, dinas pemerintahan, atau sektor swasta, sehingga konteks kecamatan yang memiliki karakteristik pelayanan publik berbeda—masih jarang dieksplorasi. Selain itu, kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan dua variabel utama, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, untuk melihat pengaruh simultan dan dominannya terhadap kinerja pegawai di tingkat kecamatan. Penelitian ini juga memberikan gambaran aktual mengenai kondisi pelayanan publik, kedisiplinan pegawai, serta kesiapan fasilitas kerja yang menjadi faktor penting dalam capaian kinerja, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar perbaikan manajemen pegawai di lingkup pemerintahan kecamatan.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor pemerintahan. Namun, temuan-temuan tersebut belum sepenuhnya tercermin pada kondisi aktual di Kantor Kecamatan Sabbang. Beberapa penelitian terdahulu menggambarkan bahwa pegawai dengan motivasi tinggi cenderung mencapai target kerja secara konsisten, sementara lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, kondisi di Kantor Kecamatan Sabbang menunjukkan bahwa pencapaian target pelayanan masih fluktuatif, tingkat kedisiplinan pegawai belum stabil, serta beberapa fasilitas kerja belum memenuhi standar kenyamanan kerja yang ideal. Perbedaan antara temuan penelitian sebelumnya dengan realitas yang terjadi di lapangan inilah yang membentuk kesenjangan atau gap, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja benar-benar memengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharap dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan konsep dan teori mengenai hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, sehingga menjadi referensi dan landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya serta memperkaya khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharap dapat menyediakan informasi dan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja

dapat memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan atau strategi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara optimal.