BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya sumber daya manusia yang bekerja disebuah instansi sebagai penggerak pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen pengelolaan sumber daya manusia bagi suatu instansi pemerintah sangat perlu dikelola dengan baik, sehingga dapat di manfaatkan seoptimal mungkin agar dapat berguna dan berhasil. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakasai terbentuknya organisasi. Mereka berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada di dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dan dominan dalam manajemen. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena Sumber Daya Manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri.

Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi merupakan salah satu organisasi yang dibentuk untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pemerintah dan pelayanan publik. Dinas pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak kota jambi memiliki tujuan yaitu mewujudkan peningkatan kinerja aparatur dan ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat menuju kesejahteraan keluarga dengan terlindunginya perempuan dan anak serta berkeadilan gender di semua aspek pembangunan, untuk itu seluruh program kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi didasarkan pada tujuan, sasaran strategis dan target kerja yang telah ditetapkan secara konsisten, terus-menerus dan berkeseimbangan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak kota jambi salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti Saat ini lingkungan kerja di Kantor Dinas Pemberdayaan Masayarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak kurang baik dikarenakan adanya ruangan kerja yang cukup kecil sehingga membuat pegawai harus bekerja dengan kurang nyaman. Untuk memperoleh Lingkungan kerja yang benar sesuai dengan pendapat Siagian (2014:59) meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan tersedianya sarana angkut. Pada umumnya semakin baik lingkungan kerja yang disediakan, maka

semakin meningkat pula motivasi para pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik berarti para pegawai mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bekerja. Selain itu, suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Apabila lingkungan kerja sudah terpenuhi dengan baik, maka akan timbul motivasi pegawai yang berperan sebagai kekuatan pendorong untuk mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya dan organisasinya.

Motivasi pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayaninya. Untuk memperoleh motivasi kerja yang benar sesuai dengan pendapat Uno (2010:57) yang meliputi motivasi internal dan motivasi eksternal. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi maka kerja karyawan harus diperhatikan sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin. Kemudian jenis pekerjaan yang memerlukan peranan pegawai sangat besar oleh karena itu organisasi berupaya dengan keras untuk memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar dapat memotivasi kerja pegawai jauh lebih baik.

Adapun untuk melihat jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak lima tahun terakhir 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak(DPMPPA)Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Presentase Perkembangan (%)
2018	38	-
2019	34	(10,52)
2020	33	(2,94)
2021	33	0
2022	31	(6,06)

Sumber : Kantor DPMPPA Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas di ketahi bahwa jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak dalam lima tahun terakhir mengalami Fluktuasi.

Tahun 2018 sebesar 38 orang, tahun 2019 sebesar 34 orang dengan presentase menurun sebesar (10,52%), tahun 2020 sebesar 33 orang dengan presentase menurun sebesar (2,94%), tahun 2021 sebanyak 33 orang dengan presentase tetap (2,94%) dan pada tahun 2022 menjadi 31 orang dengan presentase sebesar (6,06%).Penurunan tersebut dikarenakan pensiun dan pemindahan tenaga kerja.

Motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran mereka di tempat kerja. Pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi akan rajin datang bekerja. Namun bila terjadi sebaliknya maka tingkat ketidakhadiran mereka di tempat kerja tinggi. Adapun tingkat absensi pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi dalam lima tahun terkahir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Daftar Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Wajib Hadir	Tidak Hadir Ada Keterangan			Tidak Hadir Tanpa Ada Keterangan			JumlahTidak Hadir Tanpa Ada Keterangan	Presentase (%)
				S	I	C	TL	PA	TK		
2018	38	237	9.006	26	32	42	46	-	-	46	0,51
2019	34	245	8.330	34	44	21	56	-	-	56	0,61
2020	33	242	7.986	17	18	20	22	-	-	22	0,27
2021	33	239	7.887	19	13	12	16	-	-	16	0,20
2022	31	245	7.595	23	37	25	28	22	-	50	0,65
Rata-rata	33,8	241,6	8.148,8	23,8	28,8	24	33,6	22	-	38	0,448

Sumber : Kantor DPMPPA Kota Jambi, 2023

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

TL : Terlambat

PA : Pulang Awal

TK : Tanpa Keterangan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa masih tingginya angka ketidakhadiran pegawai pada kantor DPMPPA Kota Jambi lima tahun terakhir. Rata-rata ketidak hadiran pegawai dalam lima tahun terakhir adalah sebanyak 0,448%.

Dilihat dari lingkungan kerja yang ada pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak adapun jumlah sarana dan prasarana kantor sebagai berikut :

Tabel 1.3
Jumlah Sarana dan Prasarana Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi
Tahun 2018-2022

No	Jenis Sarana dan Prasarana Kerja	Tahun 2022			
		Bagus	Rusak	Jumlah yang Dibutuhkan	Tersedia
A.	**Peralatan Kerja**				
	Komputer	7	2	9	7
	Monitor LCD	8	0	8	8
	Laptop	11	2	16	11
	Printer	6	0	11	6
	Proyektor	5	1	5	5
	Kendaraan Roda 4	8	0	8	8
	Kendaraan Roda 2	17	0	17	17
B.	**Tata Ruang Kerja**				
	Lemari	9	0	9	9
	Meja Staff	33	0	33	33
	Meja Rapat	7	0	7	7
	Kursi	45	0	45	45
	Kursi Tamu	6	0	6	6
	Buffet	11	0	11	11
C.	**Sirkulasi Udara**				
	Jendela	35	0	35	35
	AC	21	0	21	21
	AC Split	9	0	9	9
	AC Standing	3	0	3	3
D.	**Penerangan Lampu**				
	Lampu Led	24	3	24	24
	Lampu Jari	32	0	32	32
E.	**Ruang Kerja**	7	3	10	7
F.	**Lapangan upacara**	1	0	1	1
G.	**Parkir**	1	0	1	1
H.	**Wc**	3	0	3	3

Sumber: Kantor DPMPPA Kota Jambi,2023

Keterangan :

B = Bagus

R = Rusak

Berdasarkan tabel 1.3 tergambar bahwa berdasarkan penelitian lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan

Perlindungan Anak sudah cukup baik, meskipun masih ada beberapa item kebutuhan peralatan kerja yang tidak dapat digunakan seperti laptop, pada hasil penelitian, di kantor DPMPPA cukup banyak pegawai yang tidak mendapatkan fasilitas laptop dan komputer sehingga pegawai tersebut memakai laptop secara bergantian dan ada juga yang menggunakan laptop pribadi menjelang adanya anggaran dari pemerintah. Untuk ruang kerja pada Kantor DPMPPA Kota Jambi ada 4 ruang kerja yang kecil sehingga membuat pegawai harus bekerja sempit-sempitan dan cukup mengganggu kenyamanan pegawai dan konsentrasi pegawai dalam bekerja.

Cara yang dilakukan untuk meningkatkan Motivasi Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak yang telah menunjukkan prestasi kerja dapat diberikan penghargaan oleh pemerintah, seperti Gaji, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Reward.

Tabel 1.4
Insentif yang diterima Pegawai Kantor DinasPemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi
Tahun 2028-2022

Uraian		Tahun				
	Golongan	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Gaji Pokok	II/b	2.559.900	2.559.900	-	-	-
	II/c	2.723.700	2.723.700	2.772.500	2.772.500	2.772.500
	II/d	-	-	2.980.800	2.980.800	3.074.700
	III/a	3.052.200	3.052.200	3.445.500	3.445.500	3.445.500
	III/b	3.281.500	3.281.500	-	-	-
	III/c	3.420.300	3.420.300	3.704.300	3.704.300	3.704.300
	III/d	3.565.000	3.565.000	3.861.000	3.861.000	3.861.000
	IV/a	3.953.600	3.953.600	4.281.800	4.281.800	4.281.800
	IV/b	4.522.200	4.522.200	4.522.200	4.522.200	4.603.500
	IV/c	4.569.900	4.569.900	4.949.400	4.949.400	-
Tambahan Penghasilan Pegawai	II	1.031.000	1.031.000	1.400.000	1.400.000	1.400.000
	III	1.250.000-2.500.000	1.250.000-2.500.000	1.400.000-2.834.000	1.400.000-2.834.000	1.400.000-2.834.000
	IV	3.250.000-7.000.000	3.250.000-7.000.000	3.704.500-8.505.000	3.704.500-8.505.000	3.704.500-8.505.000

Sumber: Kantor DPMPPA Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Gaji pada tahun 2022 berbeda dengan tahun sebelumnya dikarenakan adanya kenaikan gaji pada tahun 2022. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Kantor DPMPPA mengalami kenaikan dengan jumlah persen (%) yang berbeda di setiap 2 tahun sekali pada tiap golongan. Namun perkembangan Tambahan penghasilan pegawai (TPP) pada tabel masih dalam bentuk jumlah kotor nya, karena TPP ini didapat berdasarkan kinerja pegawai selama bekerja yaitu dengan hitungan absensi tiap pegawai. Pada data ketidakhadiran dengan keterangan sakit akan dipotong sebesar 25%, cuti bersalin/melahirkan dipotong sebesar 50%, cuti alasan penting dipotong 75%, tanpa keterangan dipotong 100%. pada data terlambat dengan keterangan T1 akan dipotong sebesar 5%, T2 dipotong

sebesar 10%, T3 dipotong sebesar 20%, T4 dipotong 40%. Pada data pulang sebelum waktunya, P1 dipotong 5%, P2 dipotong sebesar 10%, P3 dipotong sebesar 20% dan P4 dipotong sebesar 40%. Hal ini berlaku untuk setiap golongan.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi dijelaskan bahwa yang dapat memotivasi kerja pegawai DPMPPA tidak hanya dari gaji, tambahan penghasilan pegawai (TPP) saja, tetapi ada juga berupa Reward dari Kepala Dinas yaitu berupa piagam penghargaan dan hadiah (beragam) yang biasanya diberikan setiap 1 tahun sekali tetap berdasarkan hitungan absensi pegawai selama 1 tahun. Tiga hal ini seharusnya bisa berdampak positif dalam memotivasi kerja pegawai pada Kantor DPMPPA Kota Jambi, namun hal ini tidak terlalu berpengaruh signifikan bagi pegawai, karena masih banyak pegawai yang sering tidak disiplin dalam kehadiran atau absensi pegawai pada Kantor DPMPPA Kota Jambi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul**‘’ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi ‘’**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Cukup banyak pegawai yang sering tidak hadir, berapa diantaranya tanpa keterangan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi cukup tinggi.

2. Motivasi bekerja pegawai masih rendah dengan adanya bukti absen ketidakhadiran yang cukup tinggi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi
3. Keadaan Lingkungan kerja Fisik Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambiyang masih kurang memadai.

1.3.Rumusan Masalah

1. Bagaimana keadaan lingkungan kerja dan motivasi pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak?

1.4.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk medeskripsikan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Praktisi

Sebagai bahan masukan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai.

2. Manfaat bagi Akademisi

   Sebagai sumber informasi bagi peneliti lain maupun pembaca untuk mengkaji beban kerja dengan pendekatan yang berbeda.

3. Untuk menambah wawasan penulis dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak.