

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) berperan vital ketika membicarakan sistem dalam sebuah alur organisasi, baik dilihat melalui segi individu maupun kelompok. Peran SDM sangat mempengaruhi kelancaran operasional organisasi, bahkan bisa dikatakan bahwa maju atau mundurnya produktivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas dan keberadaan SDM itu sendiri. Dalam konteks ini, setiap organisasi, terutama yang berhubungan dengan pemerintahan, perlu memberikan perhatian lebih terhadap tata kelola SDM yang ada di dalam lingkup organisasi tersebut. Pengelolaan yang benar diharapkan mampu memberikan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan, serta menciptakan pegawai yang memiliki kualitas yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Salah satu tujuan utama organisasi pemerintahan adalah meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai upaya yang bertujuan untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pegawai ketika menjalankan tugasnya mampu untuk diketahui dan ditanggulangi pada saat sebuah organisasi menerapkan sebuah penilaian kinerja secara objektif dan efektif, yang pada gilirannya akan memberikan dampak pada pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut H. Tampubolon (2016) dalam bukunya, dalam sebuah organisasi sumber daya manusia mencakup semua upaya, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan. Manajemen SDM merujuk pada kegiatan yang dilakukan oleh staf spesialis yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan terkait personel dalam organisasi. Kepala Departemen SDM memiliki tanggung jawab untuk merancang dan mengimplementasikan strategi yang bertujuan memberikan peningkatan terhadap kualitas SDM yang ada dalam organisasi yang di pimpin olehnya.

Dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Pokok Kepegawaian diketahui bahwa menggapai sebuah tujuan yang bersifat nasional, dimana keinginan untuk membangun sebuah masyarakat yang patuh dengan hukum, memiliki peradaban yang maju dan juga bermoral, adanya amanat yang diatur dalam regulasi maka penting untuk memiliki jiwa aparatur negara pada masing-masing pegawai negeri. Diharapkan peningkatan kualitas PNS akan melahirkan orang-orang yang tidak hanya berdedikasi tinggi tetapi juga cakap sebagai bagian dari pengabiannya kepada masyarakat dan juga negara. Peningkatan kualitas ini menjadi langkah penting dalam menciptakan aparatur negara yang profesional, sehingga mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman dan mempercepat tercapainya tujuan nasional yang telah digariskan.

Kinerja diartikan pula sebagai sebuah hasil yang tercermin kedalam kualitas dan kuantitas pada sebuah pekerjaan yang ingin dicapai oleh setiap pekerja (Kusuma et al., 2013). Kinerja karyawan diukur dari kapasitas mereka untuk menawarkan layanan yang memadai dan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Namun, kinerja seseorang tidak selalu menunjukkan hasil yang baik secara konsisten. Terkadang, kinerja yang dihasilkan tidak sejalan dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pegawai tersebut, atau bahkan tidak mendukung arah dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut terjadi dikarenakan berbagai faktor salah satunya kurang motivasi kerja yang dimiliki oleh individu sebagai seorang karyawan, serta kurang memadainya fasilitas kantor yang dapat mendukung kelancaran pekerjaan. Melalui faktor ini perlu bagi manajemen untuk melakukan peningkatan motivasi kerja dan perbaikan fasilitas, diharapkan dengan adanya perbaikan kinerja pegawai dapat ditingkatkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi berfungsi sebagai faktor pendorong yang memotivasi seseorang untuk melaksanakan tugas atau kegiatan dengan tujuan mendapatkan sebuah hasil yang baik. Hal ini akan mudah tuntut

dilihat dari output yang dikeluarkannya seperti lebih fokus, berdedikasi, serta memiliki semangat ketika menuntaskan apa yang menjadi pekerjaannya. Organisasi sangat memerlukan SDM yang mampu menerapkan sebuah etos dalam pekerjaan yang tinggi serta mampu untuk berkomitmen dalam pekerjaannya. Oleh karena itu penting bagi bisnis guna memastikan bahwa pekerja cukup termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Motivasi yang tinggi tidak hanya mempengaruhi kualitas hasil kerja, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah langkah kunci untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi. Hasibuan (1989) menjelaskan motivasi timbul sebagai sebuah acuan dalam diri seseorang dimana dapat membangkitkan semangat yang dampaknya ada pada dorongan untuk melakukan pekerjaannya secara terstruktur dan terintegrasi dengan kemampuan yang dimiliki. Handoko (2003) motivasi merupakan kondisi yang mendorongnya untuk memiliki keinginan mengerjakan sejumlah aktivitas dengan tujuan mencapai suatu sasaran tertentu. Dalam konteks ini, motivasi tidak hanya sekadar sebagai dorongan untuk melakukan tugas, tetapi juga sebagai faktor yang mempengaruhi bagaimana seseorang menjalankan tugas tersebut secara optimal, dengan komitmen penuh untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi yang tinggi diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kinerja individu guna mencapai tujuan organisasi.

Komponen yang tidak kalah penting yaitu adanya fasilitas kantor yang memadai. Hal ini memegang peranan cukup penting untuk menunjang kinerja pegawai. Karena tanpa adanya fasilitas yang mempunyai untuk para pegawai menyelesaikan pekerjaannya maka hal ini akan menghambat alur berjalannya perusahaan tersebut sehingga pekerjaan berpotensi untuk selesai jauh lebih lambat. Maka, upaya peningkatan fasilitas kantor sangat dibutuhkan agar semangat kerja para pegawai tetap terjaga. Moenir (1987) berpendapat bahwa

fasilitas merupakan sesuatu yang berguna untuk mendukung kelancaran sebuah kegiatan terlebih dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Adanya fasilitas yang tepat, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih produktif dan organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boven Digoel (selanjutnya disebutkan sebagai BKD Kab. Boven Digoel) yaitu salah satu entitas yang dikelola oleh Pemerintah Kabupaten Boven Digoel, Papua, Indonesia. Organisasi ini memiliki peran utama dalam pengawasan dan pengembangan kepegawaian di wilayah kabupaten tersebut. Tugas-tugas yang diemban oleh BKD Kab. Boven Digoel meliputi penyusunan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, serta pelaporan atas pelaksanaan tugas lembaga teknis daerah yang berada di bawahnya. Selain itu, Badan Kepegawaian Daerah memiliki peran guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai melewati pemberian pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Boven Digoel, yang berlokasi di Provinsi Papua Selatan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel sering menurun ditunjukan pada keseluruhan pelaksanaan kegiatan dari program kerja Badan Kepegawaian Daerah Kab. Boven 1 tahun terakhir dengan penilaian kurang baik. Untuk menguatkan kondisi kinerja pegawai, diperkuat dengan hasil pra survey. Dibawah ini tabel data hasil pra survei mengenai variabel kinerja pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel.

**Tabel 1.1 Pra Survei Kinerja Pegawai BKD Kab. Boven Digoel**

| No | Pertanyaan                                  | Ya | %     | Tidak | %     |
|----|---------------------------------------------|----|-------|-------|-------|
| 1  | Dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan | 9  | 25%   | 27    | 75%   |
| 2  | Selalu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu  | 10 | 27,7% | 26    | 72,2% |
| 3  | Saling membantu rekan kerja satu sama lain  | 34 | 94,4% | 2     | 5,6%  |

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan kinerja pegawai belum optimal dengan jawaban responden 75% belum dapat menyelesaikan masalah di bidangnya masing-masing yang menghambat tercapainya target, juga penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai deadline, 72,2% pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktunya. Namun untuk sesama rekan kerja memiliki nilai yang cukup baik diantara yang lain yakni di 94,4% pekerja mampu saling mendukung, yang mana itu hal baik untuk meningkatkan kinerja pekerja.

**Tabel 1.2 Pra Survey Motivasi Kerja Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kab. Boven Digoel**

| No | Pertanyaan                                        | Ya | %     | Tidak | %     |
|----|---------------------------------------------------|----|-------|-------|-------|
| 1  | Apresiasi terhadap pegawai berprestasi sudah baik | 10 | 28,8% | 26    | 72,2% |
| 2  | Sangat bersemangat mengerjakan pekerjaan          | 11 | 30,%  | 25    | 69,4% |
| 3  | Menjalin kerja sama yang baik antar rekan kerja   | 30 | 83,3% | 6     | 16,7% |

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2024

Tabel 1.2 menunjukkan menunjukkan rendahnya tingkat motivasi pegawai untuk bekerja, tingkat apresiasi dalam pekerjaan dinilai rendah dengan 72,2% responden menjawab tidak setuju jika apresiasi terhadap pegawai yang berprestasi sudah baik. Hal ini menyebabkan pegawai tidak berlomba untuk menunjukkan hasil kerja yang maksimal dan kurangnya upaya dari pihak karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi, pekerja terus menghindari risiko pekerjaan, tidak bersemangat dengan pekerjaannya 69,4% responden menjawab tidak

setuju atau tidak antusias mengerjakan pekerjaannya hal juga maka berdampak juga pada penyelesaian pekerjaan sesuai atau tidaknya. Sedangkan untuk kerja sama dengan rekan kerja memiliki persentase 69,4% responden yang menjawab setuju hubungan sesama rekan kerja sudah baik artinya sesama pegawai bisa berkomunikasi dengan baik namun diluar yang berhubungan dengan pekerjaan karena dalam nilai kerjasama untuk bekerja cenderung lebih rendah artinya masing masing individu pegawai menyerahkan pekerjaannya sesuai individunya tanpa ada mau untuk saling membantu atau mengetahui.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, masalah mengenai rendahnya motivasi kerja sering muncul di BKD Kab. Boven Digoel. Salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya apresiasi terhadap pegawai. Pegawai merasa tidak mendapatkan pengakuan yang layak dari atasan mereka, yang cenderung meremehkan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan. Sikap seperti ini menciptakan rasa ketidaknyamanan di kalangan pegawai dan menurunkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Organisasi harus menyadari bahwa penghargaan dan apresiasi kepada pegawai penting dalam menjadikan lingkungan kerja yang baik dan positif. Upaya penyelenggaraan pelatihan sudah dilakukan oleh manajemen namun tidak menunjukkan efektivitas yang cukup baik dalam meningkatkan motivasi kerja karena pelatihan untuk para pegawai masih terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi kesempatan untuk pelatihan masih terbatas, yang dapat menghambat peningkatan kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan..

**Tabel 1.3 Data Fasilitas Kantor**

| Jenis Barang       | Jumlah Barang |      |      |
|--------------------|---------------|------|------|
|                    | 2021          | 2022 | 2023 |
| Komputer           | 30            | 30   | 30   |
| Telepon Kantor     | 1             | 1    | 1    |
| AC                 | 5             | 6    | 6    |
| Printer            | 3             | 3    | 3    |
| Lemari Penyimpanan | 5             | 5    | 5    |

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2024

**Gambar 1.1 Fasilitas Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kab. Boven Digoel**



Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi, terdapat sejumlah fasilitas kantor yang mengalami kerusakan, di antaranya lima unit komputer, satu unit printer, dua unit AC, satu unit lemari untuk ATK kantor, dua unit lemari untuk berkas, serta lima unit meja dan juga kursi. Dalam wawancara yang peneliti lakukan dengan seorang pegawai diketahui bahwa seluruh fasilitas yang rusak dan terlihat tidak layak itu karena usianya yang sudah tua dan tidak pernah mengalami pergantian hal ini disebabkan karena biaya renovasi yang cukup besar. Akibatnya, fasilitas yang ada tidak dapat digunakan secara maksimal, sehingga mengganggu kelancaran aktivitas sehari-hari pegawai. Hal ini sering menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga pegawai kesulitan mengejar



deadline yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan betapa pentingnya pemeliharaan fasilitas yang memadai agar kegiatan operasional kantor dapat berjalan dengan lancar dan produktif.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan terdahulu diketahui menurut hasil studi dari Rachman & Widiartanto (2022) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, riset sebelumnya dilakukan oleh Sutrisno dan koleganya (2023) memberikan hasil bahwa kedua variabel itu berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berkaca dari riset-riset terdahulu lainnya diketahui bahwa dalam penelitian Wanda Febri et al (2022) menyatakan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan sebaliknya pula diketahui dalam Etty Siswati et al (2022) yang menemukan jika terdapat banyak sekali dampak negatif yang timbul antara fasilitas kantor dan kinerja pegawai. Hasil-hasil riset ini menunjukkan bahwa hubungan antara faktor-faktor tersebut bisa bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi masing-masing organisasi.

Melalui observasi dan permasalahan tersebut serta latar belakang yang ada, peneliti berencana mengambil penelitian guna mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pemanfaatan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor BKD Kab. Boven Digoel. Oleh sebab itu, penelitian ini akan mengambil topik dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BKD Kab. Boven Digoel”**.



## **B. Batasan Masalah**

### **1. Lingkup Masalah**

Dalam sebuah lingkup manajemen SDM, terdapat beragam faktor yang perlu untuk diperhatikan, seperti perencanaan, pelatihan, penilaian atas kinerja dari karyawan yang ada, adanya promosi, proses pemindahan, dan juga pemisahan pegawai. Penelitian ini sendiri lingkupnya akan dibatasi pembahasannya ke arah motivasi kerja dan fasilitas yang di dapatkan oleh pegawai dalam menunjang kinerjanya di Kantor BKD Kab. Boven Digoel Tahun 2024.

### **2. Lingkup Variabel**

Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana dari pada motivasi kerja, fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di BKD Kab. Boven Digoel.

## **C. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang masalah dan batasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BKD Kab. Boven Digoel?
2. Bagaimanakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BKD Kab. Boven Digoel?
3. Bagaimanakah motivasi kerja dan fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BKD Kab. Boven Digoel?

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- Hipotesis 1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel.
- Hipotesis 2 : Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel.
- Hipotesis 3 : Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel.

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BKD Kab. Boven Digoel.
- b. Untuk menguji pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor BKD Kab. Boven Digoel.
- c. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor BKD Kab. Boven Digoel.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi penulis, harapannya penelitian ini akan mampu menambah serta membuka wawasan yang lebih luas mengenai permasalahan terkait besaran pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kantor pada kinerja yang ada di Kantor BKD Kab. Boven Digoel.
- b. Bagi kantor pemerintahan, harapannya dapat memberikan referensi untuk mengadakan perbaikan guna meningkatkan kinerja seluruh SDM yang ada di instansi tersebut.
- c. Bagi pihak lain, agar dapat menjadi acuan bagi pengembangan dalam penelitian yang akan datang.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk menjadikan sebuah penulisan penelitian skripsi yang tersusun dengan sistematis, maka penelitian yang dilakukan kali ini akan mengacu pada sistem penulisan yang dapat dilihat seperti:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini diberikan penjelasan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kebaruan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori mengenai teori Motivasi Kerja, teori Fasilitas Kantor, dan teori Kinerja Pegawai. Kemudian penelitian terdahulu yang relevan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan untuk penelitian seperti desain penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek, penelitian, populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, analisis data, pengujian hipotesis.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaiaan Daerah Kab. Boven Digoel – Papua Selatan berdasarkan metode penelitian yang dilakukan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini merupakan bab terakhir penulisan yang memuat kesimpulandan saran.