

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah suatu kegiatan yang meliputi berbagai macam aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber sumber daya dengan tujuan meraih sasaran organisasi secara efektif serta efisien. Menurut beberapa sumber, tujuan keseluruhan dari manajemen ialah untuk memenuhi tujuan-tujuan organisasi sambil mencapai keseimbangan antara tuntutan antara orang dan organisasi. Dalam dunia organisasi modern, peran manajemen sangatlah strategis untuk memastikan bahwa setiap elemen dalam organisasi dapat berfungsi secara optimal untuk mencapai keberlanjutan. Informasi, materi, keuangan, dan juga manajemen sumber daya manusia hanyalah beberapa aspek manajemen. Proses manajemen akan menciptakan struktur dan juga sistem yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua komponen organisasi bekerja sama secara harmonis dan juga sinergis. Kata "manajemen" memiliki akar etimologis dalam bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang berarti ialah "salah satu seni/kemampuan dalam melaksanakan atau mengatur sesuatu."

Manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian dan upaya dari para anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Terry (2016) manajemen merupakan sekumpulan kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi, pengoperasian, dan pengendalian, yang

merupakan proses mencapai tujuan organisasi. Pentingnya setiap peran manajemen dalam mencapai hasil yang diinginkan ditekankan oleh istilah ini. Sebuah organisasi dapat mengalami kekacauan tanpa adanya manajemen yang efektif, yang dapat mengakibatkan pemborosan sumber daya dan kegagalan objektif. Selain itu, manajemen juga bertindak sebagai jembatan atau penghubung antara berbagai departemen di dalam organisasi dan memastikan bahwa semua komponen berkolaborasi untuk mencapai sasaran yang sama. Salah satu bidang manajemen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesan sebuah organisasi ialah manajemen sumber daya manusia (SDM).

Di era globalisasi perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa mau pun barang menuntut berkompetisi dan bersaing antar perusahaan demi kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah perusahaan bukan tergantung pada teknologi, keuangan atau fasilitas di perusahaan itu sendiri, melainkan pada aspek sumber daya manusianya. Jadi pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien dan efektif untuk membantu terwujudnya tujuan karyawan, masyarakat ataupun perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu untuk terwujudnya tujuan tersebut perlu dikembangkan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pencapaian tujuan sumber daya manusia itu sendiri.

Tanpa partisipasi aktif orang atau karyawan dalam organisasi, tujuan tersebut tidak dapat tercapai. Jika sebuah perusahaan tidak mempunyai personel, peralatan canggih yang dimilikinya tidak ada gunanya. Sebab alat canggih tersebut dioperasikan oleh sumber daya manusia. Karena karyawan memiliki beragam sifat dan sejarah, mengelolanya dapat menjadi tantangan dan rumit. Dari sudut pandang organisasi, manusia adalah sumber daya yang dinamis dan bukan sumber daya statis seperti modal, tanah, atau mesin. Manusia menghasilkan komoditas serta jasa yang amat berharga, dan kesejahteraan serta tingkat kehidupan suatu masyarakat ditentukan pula oleh hasil-hasil yang berharga ini.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting didalam suatu organisasi karena di dalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana. Adanya sumber daya manusia tidak menjamin organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan pula tenaga kerja yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Oleh sebab itu, Melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki Loyalitas yang tinggi serta mendukung pertumbuhan perusahaan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang ada di perusahaan tidak dikelola dengan baik pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang bermutu, sebab Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan

memberikan kontribusi kinerja yang baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2016), Kemampuan suatu perusahaan untuk beroperasi dengan baik tergantung pada kinerja sumber daya atau timnya. Keberhasilan bisnis sangat dipengaruhi oleh faktor manusia (SDM). Sumber daya yang terstruktur dan terencana harus bisa dikelola dengan baik agar dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Pentingnya manajemen sumber daya manusia di perusahaan terletak pada memaksimalkan kinerja pegawai, sehingga sumber daya manusia yang efektif serta efisien, baik dari kelompok maupun individu yang memiliki kompetensi dan kemampuan, dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik bagi perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2017), ketersediaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya diperlakukan begitu saja, tetapi juga harus ditingkatkan melalui usaha-usaha tertentu. Kinerja ialah sebuah hasil dari kerja dalam hal kuantitas dan juga kualitas seorang pegawai didalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penentu utama keberhasilan organisasi. yang merupakan produk sampingan dari manajemen sumber daya manusia yang efektif. Kemampuan untuk menyelesaikan segala tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan agar sejalan dengan standar dan tujuan yang ditetapkan adalah definisi kinerja pegawai. Menurut gagasan yang dirumuskan oleh beberapa ahli, sejumlah elemen, seperti motivasi kerja dan juga lingkungan kerja sangat amatlah memengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor paling signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Elemen fisik dan juga non-fisik di tempat kerja berdampak pada kesejahteraan pekerja serta kemampuan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Fasilitas tempat kerja, perlengkapan kantor, pencahayaan, suhu, dan kebersihan adalah contoh fitur fisik. Produktivitas dan efektivitas pegawai mungkin terhambat oleh alat kerja yang tidak memadai, seperti teknologi kuno atau ruang kerja ergonomis. Di sisi lain, elemen non-fisik meliputi komunikasi tim, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan koneksi pegawai. Loyalitas pegawai terhadap organisasi dan moral kerja dapat dipengaruhi secara negatif oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti perselisihan di antara rekan kerja atau kurangnya dorongan dari atasan.

Motivasi kerja juga merupakan faktor-faktor kunci utama yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kekuatan internal dan juga eksternal juga akan sangat mendorong atau memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi kerja. Pegawai sering didorong untuk menawarkan upaya terbaik mereka dengan motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk maju, mencapai tujuan, atau merasa puas dengan pekerjaan mereka. Namun, insentif ekstrinsik seperti penghargaan, gaji, dan peluang untuk kemajuan profesional juga penting dalam meningkatkan moral pegawai. Sering ada masalah dengan motivasi kerja di tempat kerja DESDM, terutama jika ada ketidakpuasan dengan struktur insentif, kurangnya kesempatan untuk memajukan karier seseorang, atau kegagalan untuk mengakui upaya sendiri. Akibatnya,

produktivitas pegawai & hasil perusahaan secara keseluruhan mungkin terganggu.

Dalam organisasi pemerintahan seperti Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (DESDM) Provinsi Jawa Barat, kinerja pegawai merupakan faktor kunci untuk mencapai tujuan strategis lembaga tersebut. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Jawa Barat juga merupakan instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab strategis dalam pengelolaan energi dan juga sumber daya mineral di wilayahnya. Dengan semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi, seperti peningkatan kebutuhan energi, kelestarian lingkungan hingga pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan, diperlukan kinerja pegawai yang tinggi agar tugas serta tanggung jawab organisasi dapat dilaksanakan secara optimal. Dalam mengukur kondisi lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat, penulis melakukan survei awal dengan wawancara permulaan kepada pegawai sub bagian umum dan kepegawaian dan sub bagian kearsipan dari Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat, berikut ini tabel wawancara yang dilakukan pada Bapak (N) dan Ibu (S) selaku kepala dan wakil dari Sub Bagian Tata Usaha pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 1
Pertanyaan Wawancara

No.	Pertanyaan	Narasumber 1	Narasumber 2
1.	Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Dinas ESDM saat ini?	Lingkungan kerja cukup baik, tetapi masih ada fasilitas yang perlu ditingkatkan.	Ruang kerja masih kurang nyaman, terutama terkait pencahayaan dan sirkulasi udara.
2.	Menurut bapak/ibu apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai?	Sangat berpengaruh, fasilitas yang tidak memadai bisa menghambat kinerja.	Ya, suasana kerja yang kondusif membuat pegawai lebih semangat dan produktif.
3.	Bagaimana motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari?	Masih ada pegawai yang kurang termotivasi, terutama terkait penghargaan dan apresiasi dari atasan.	Motivasi cukup baik, tetapi akan lebih meningkat jika ada insentif dan pelatihan.
4.	Bagaimana kedisiplinan	Masih ada	Disiplin sudah

	pegawai dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas?	pegawai yang sering terlambat dan menunda pekerjaan.	ada, tetapi perlu pengawasan lebih ketat agar pegawai lebih konsisten.
5.	Apa kendala utama yang sering dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya?	Disiplin kerja, beberapa pegawai masih sering menunda pekerjaan.	Disiplin kerja yang masih kurang serta kurangnya dukungan fasilitas tertentu.
6.	Menurut Bapak/Ibu, apa peran atasan dalam mendukung kinerja pegawai?	Atasan harus lebih sering memberi arahan dan dukungan moral agar pegawai lebih termotivasi.	Dukungan dari pimpinan sangat penting, termasuk keterbukaan komunikasi dan pemberian motivasi.
7.	Apa yang menurut Bapak/Ibu perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan?	Perlu peningkatan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta pengawasan kedisiplinan.	Memberikan penghargaan, pelatihan, dan program motivasi agar pegawai lebih semangat bekerja.

Hasil wawancara tersebut didapatkan hasil apabila produktivitas pegawai secara signifikan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang saling menguntungkan. Menurutnya, membangun lingkungan kerja yang positif membutuhkan sejumlah elemen, contohnya seperti ruang kerja yang cukup menyenangkan, fasilitas kerja yang memadai, dan interaksi yang ramah antar rekan kerja. Mereka menegaskan bahwa atribut fisik tempat kerja, termasuk pencahayaan, ventilasi, dan penggunaan teknologi, secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja. Selain itu, aspek psikologis juga berperan, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dari hasil wawancara tersebut, peneliti menemukan data yang menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yaitu para pegawai menjadi kurang disiplin yang bisa jadi disebabkan beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan kurangnya motivasi kerja yang akan penulis teliti lebih lanjut di dalam penelitian ini, berikut lampiran datanya:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
Provinsi Jawa Barat Bulan Maret-Juli 2024

No	Bulan	Tepat waktu	Terlambat	Izin
1.	Maret	70,35%	29,65%	0,5%
2.	April	82,72%	17,28%	0,5%
3.	Mei	81,14%	18,86%	0,2%
4.	Juni	91%	9%	0,6%
5.	Juli	22,59%	22,59%	0,8%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Semangat kerja pegawai ditemukan dipengaruhi secara signifikan oleh strategi penghargaan dan apresiasi pimpinan dalam hal motivasi kerja. Dia

menggarisbawahi bahwa menawarkan insentif, baik moneter maupun non-moneter, dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Pegawai juga termotivasi untuk tampil lebih baik ketika mereka memiliki kesempatan untuk tumbuh secara pribadi melalui pelatihan dan pengetahuan tambahan. Dia menegaskan bahwa pekerja yang diberi kesempatan untuk tumbuh dan merasa dihargai biasanya melakukan lebih baik daripada mereka yang kurang diberi pertimbangan.

Namun, dipahami bahwa menjaga motivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang sempurna tetap menghadirkan kesulitan tertentu. Terbatasnya pendanaan untuk perbaikan fasilitas kantor dan terbatasnya jumlah sesi pelatihan yang tersedia untuk anggota staf adalah dua tantangan. Selain itu, beberapa pegawai mengalami stres dari beban kerja yang berat, yang mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu, ia berpendapat bahwa untuk memungkinkan pekerja untuk terus melakukan yang terbaik tanpa mengalami tekanan yang tidak semestinya, kebijakan manajemen kerja harus lebih fleksibel. Secara keseluruhan, wawancara ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki peran yang cukup signifikan didalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat. Upaya dalam membangun dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan motivasi yang sesuai kepada pegawai menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara lebih efektif.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian lebih lanjut pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang dan survei yang sudah dilakukan, maka masalah yang ada pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat, yaitu:

1. Masih kurangnya kinerja pegawai disebabkan karena masih ada beberapa pegawai yang menunda dan menanggung pekerjaannya
2. Permasalahan yang didasari dengan kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.
3. Permasalahan yang terjadi akibat faktor internal maupun eksternal yang dapat menghambat pekerjaan.
4. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang berpartisipasi antar pegawai sehingga membuat hasil masih belum stabil.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan masalah yang muncul setelah adanya identifikasi masalah dari latarbelakang diatas. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di DESDM Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di DESDM Provinsi Jawa Barat?

3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di DESDM Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DESDM Provinsi Jawa Barat.
2. Menguji pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DESDM Provinsi Jawa Barat.
3. Menguji pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DESDM Provinsi Jawa Barat

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan peran yang signifikan terhadap pengembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan mengeksplorasi dengan mendalam hubungan yang kompleks antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru dan pemahaman yang lebih mendalam bagi praktisi serta peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga berfungsi sebagai referensi alternatif atau bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan agar menjadi pegangan ketika menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama pembelajaran ke dalam dunia kerja maupun masyarakat. Serta dari penelitian ini diharapkan mampu memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja kepuasan kerja, yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.