

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan peraturan daerah yang berpedoman pada peraturan pemerintah (PP). Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kecamatan dipandang begitu sangat penting dalam menjalankan fungsinya sebagai pusat pelayanan, karena ada banyaknya pihak dari masyarakat itu sendiri yang mengharapkan demikian. Sebenarnya, Kecamatan dapat berperan sebagai pusat pelayanan bagi masyarakat apabila dilihat kepada kondisi waktu pelayanan yang tepat, kondisi jarak yang dekat, serta kondisi kualitas pelayanan yang diberikan oleh Kecamatan itu sendiri.

Pemerintah juga sudah dapat melihat problem tersebut karena masih ada banyak keluhan-keluhan yang diberikan kepada para penyelenggara publik mengenai prosedur pelayanan yang mengartikan bahwa kepuasan masyarakat masih rendah terhadap kualitas pelayanan yang diberikan dimana kualitas dari pelayanan itu sendiri belum memenuhi harapan mereka. Hal tersebut bisa berkaitan dengan pengurusan pelayanan yang terkesan ribet, waktu pelayanan yang diberikan terkesan lama, dan biaya pelayanan itu sendiri, selebihnya sikap dari petugas personal dalam melayani juga masuk pada kategori apakah

mencerminkan sikap pelayanan yang baik atau tidak. Hal demikian ini dipandang perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia.

Kecamatan Nargoyoso merupakan salah satu kecamatan dari 17 kecamatan yang ada di Kabupaten Karanganyar. Jarak dari ibukota kabupaten 21,5 km arah Timur Laut. Luas wilayah Kecamatan Nargoyoso adalah 65,34 km<sup>2</sup> dengan ketinggian rata-rata 772 m di atas permukaan laut. Batas wilayah Kecamatan Nargoyoso Sebelah Utara : Kecamatan Jenawi, Sebelah Selatan : Kecamatan Karangpandan, Sebelah Barat : Kecamatan Mojogedang, Sebelah Timur : Kecamatan Tawangmangu. Kecamatan Nargoyoso sebagai salah satu wilayah administratif Kabupaten Karanganyar, maka dipandang perlu untuk mendukung keberhasilan pemerintahan kabupaten Karanganyar.

Berkaitan hal tersebut, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Nargoyoso haruslah difokuskan pada pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan selanjutnya agar dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset pokok dalam menentukan keberhasilan Kecamatan Nargoyoso. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pilar yang berfungsi sebagai pendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, kecamatan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola kecamatan secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Fahmi (2017:188) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang didasari dan diukur selama waktu tertentu dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja di Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar ini tentunya memerlukan penanganan sumber daya manusia secara tepat, sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan harapan dan selaras dengan perkembangan persoalan yang ada di masyarakat. Penanganan sumber daya yang tepat menjadikan Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar semakin dinamis, apabila sumber daya manusia itu diperhatikan secara tepat, dengan menghargai potensi pegawai, mengembangkan kemampuan kerja dan menggunakannya secara tepat, pasti Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar akan menjadi lebih baik dalam pelayanan kepada masyarakat. Namun pada Situasi mewabahnya covid-19, kinerja pegawai dalam menjalankan setiap aktivitas bekerja di lingkungan Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar menjadi kurang optimal dan belum sesuai dengan harapan, dikarenakan *Social distancing* diantara pegawai dan kewajiban yang harus dilakukan dalam mengurangi penyebaran virus Covid-19. Penerapan *Social distancing* merupakan himbauan pemerintah dalam pelaksanaan kegiatannya dan wajib dilakukan.

Program Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar dapat berjalan secara efektif dan efisien salah satu caranya yaitu pihak kecamatan diharapkan harus mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan baik. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya

manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.. Donni (2016:202) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi dalam pencapaian tujuan dari organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Fenomena terkait dengan motivasi pegawai di Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar yaitu Kondisi lingkungan kerja dari aspek keamanan belum mendukung dalam bekerja, Hubungan kurang baik sosial yang membuat tidak nyaman dalam bekerja, belum ada penghargaan dari organisasi atas kinerja pegawai. Kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin dan melakukan upaya memberikan memotivasi kepada bawahan yang ada dalam tanggung jawabnya, diperlukan kepemimpinan yang baik. Motivasi dibutuhkan para pegawai sebab tanpa ini pegawai tidak memaksimalkan potensinya dan dapat berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Meutia dkk (2016), Maria (2019), Kurniawan and Heryanto (2019), Selviasari (2019), Narasuci *et al* (2018), Arifa dan Muhsin (2018), Hati dan Brahmana (2016), Nurwanta (2018), Amiroso and Mulyanto (2015), Basori dkk (2017), Febrianingsih dkk (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian oleh Rijanti *et. al* (2017), Arifin

(2015), Wahyudi (2019) dan Yuliana (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Peningkatan kinerja tidak lepas dari keadaan lingkungan kerja yang ada di tempat. Dimana lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari yang dapat menanamkan pengaruh membawa pegawai mempunyai motivasi untuk melakukan kerja sesuai dalam pencapaian tujuan dan fungsi di Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar. Lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pegawai sehubungan dengan instansi pegawai (Robbins, 2017:289). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi kinerja pegawai. Pentingnya lingkungan kerja bagi pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar adalah untuk memberikan semangat kerja, ketika didukung dengan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai. Pegawai yang mendapat pengaruh positif dapat mempunyai moral yang lebih baik dalam menjalankan tugas pekerjaan, dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan.

Lingkungan kerja pada masa pandemi covid-19 seperti sekarang ini kantor kecamatan harus memperhatikan faktor ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara, serta mengurangi jumlah pegawai dalam setiap aktivitasnya menjadi 50 % karena harus menjaga *social distancing* serta memastikan sirkulasi udara yang lebih baik. Peralatan kerja yang perlu diperhatikan dan wajib digunakan semua pegawai dimasa pandemi covid-19 yaitu kelengkapan

individu pegawai sendiri seperti masker, sarung tangan dan lain-lain., Selama menjalankan aktivitas dalam bekerja pegawai wajib menggunakan masker, menjaga jarak dengan orang lain minimal 1 meter, kondisi tangan harus bersih dengan mencuci pakai sabun dengan air atau menggunakan *hand sanitizer*.

Fenomena berkaitan dengan lingkungan kerja di Kecamatan Ngaroyoso Kabupaten Karanganyar dikarenakan pada masa pandemi covid-19 aktivitas pegawai dalam bekerja menjadi lebih lama dalam penyelesaiannya, kondisi lingkungan fisik yang tidak kondusif dalam mendukung setiap pekerjaan sehingga kurang efektif dan tidak variatif, hal ini memungkinkan pegawai merasakan kurang maksimal dari lingkungan kerja, lingkungan kerja yang ada tersebut ditakutkan berdampak buruk terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja pegawai Kecamatan Ngaroyoso Kabupaten Karanganyar kurang maksimal. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Kurniawan and Heryanto (2019), Narasuci *et al* (2018), Arifa dan Muhsin (2018), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Basori dkk (2017), Amiroso and Mulyanto (2015), Wahyudi (2019) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hasibuan (2017:117) menyatakan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai dapat berbentuk uang (*financial*)

maupun bentuk lainnya yang bukan *financial*, seperti penghargaan dalam jabatan, promosi, dan aktivitas lainnya. Kompensasi merupakan hal yang kompleks, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika dan rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dan aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada pegawai.

Fenomena di Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar mengenai kompensasi seperti kompensasi atau tunjangan yang diterima belum sesuai atau seimbang dengan kontribusi yang dihasilkan, kompensasi atau tunjangan belum sesuai dengan prestasi kerja, kompensasi atau tunjangan belum sesuai dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan, kompensasi atau tunjangan belum sesuai dengan tingkat kecapaian akibat pelaksanaan pekerjaan. Kompensasi yang sesuai dan seimbang dengan kemampuan dan hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai maka akan meningkatkan motivasi dan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Fithriana Dan Adi (2017), Selviasari (2019), Hati dan Brahmana (2016), Nurwanta (2018), Meutia dkk (2016), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian dari Maulana (2018), Wahyudi (2019) dan Febrianingsih dkk (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Kesenjangan antara teori dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan

rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan antar variabel yang ada. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti ingin menguji tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai dengan judul yaitu : Peran Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi (Studi Empiris Pada Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar).

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar?
5. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

- 1) Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar
- 2) Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar.
- 3) Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar.
- 4) Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar.
- 5) Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar.

## **2. Manfaat penelitian**

### **a. Manfaat teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dipakai sebagai referensi penelitian lebih yang akan datang dalam bidang SDM, khususnya mengenai kinerja pegawai.

### **b. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini untuk bahan pertimbangan langkah langkan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui

lingkungan kerja, kompensasi, motivasi pada Kecamatan Ngargoyoso  
Kabupaten Karanganyar.