BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di instansi pemerintah memiliki peran krusial dalam memastikan kualitas pelayanan publik yang optimal dan keberlanjutan organisasi. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab melayani masyarakat, instansi pemerintah dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan berintegritas. Namun, implementasi MSDM di sektor publik kerap menghadapi berbagai tantangan, termasuk fasilitas kerja yang kurang memadai, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Faktor-faktor ini secara signifikan berkontribusi terhadap rendahnya motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Firman dalam Fauzi et al. (2023) mengemukakan bahwa Sumber daya manusia mempunyai posisi krusial guna mengoperasikan berbagai kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas menjadi salah satu aset utama yang sangat berpengaruh dalam menghadapi tantangan global saat ini. Kesadaran akan pentingnya peran sumber daya manusia ini mendorong banyak organisasi untuk menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai prioritas utama. Organisasi berlomba-lomba melakukan pembenahan melalui penerapan manajemen

sumber daya manusia yang efektif untuk tetap bertahan dan beradaptasi dengan tuntutan zaman.

Motivasi kerja menjadi salah satu elemen kunci dalam MSDM yang sangat mempengaruhi peforma pegawai. Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang artinya menggerakkan atau memberikan dorongan. Konsep ini secara khusus digunakan untuk manusia, terutama dalam konteks hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut Saydam dan Widodo dalam Mahmudin (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan rangkaian proses yang bertujuan untuk memberikan rangsangan atau dorongan kepada pegawai agar mereka bersedia bekerja dengan sukarela tanpa adanya tekanan. Motivasi itu seperti dorongan dari dalam diri yang bikin seseorang mau dan semangat buat ngelakuin sesuatu. Tingkat intensitas kekuatan tersebut menunjukkan seberapa besar motivasi seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan.

Faktor pertama terhadap tingkat motivasi pegawai adalah tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas itu segala hal yang bisa bikin aktivitas jadi lebih mudah dan lancar untuk dijalani, meliputi sarana seperti peralatan kerja dan teknologi, serta prasarana seperti infrastruktur fisik dan ruang kerja yang nyaman. Menurut Moekijat dalam Ismawati & Komalasari (2022) mengemukakan bahwa fasilitas dapat diartikan sebagai sarana fisik yang berfungsi untuk mengolah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Keberadaan fasilitas yang memadai tidak hanya berperan untuk alat pendukung kerja, namun sebagai elemen penting yang mampu meningkatkan semangat, efisiensi, dan efektivitas pegawai dalam bekerja. Ketika fasilitas yang disediakan memadai, pegawai cenderung merasa mendapatkan apresiasi dan dukungan dari organisasi, sehingga dapat mendorong peningkatan semangat kerja mereka secara maksimal.

Selain fasilitas kerja, faktor kedua pada tingkat motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Kalau Lingkungan kerjanya nyaman dan mendukung, pegawai jadi lebih semangat, produktif, dan merasa lebih sejahtera, Akhirnya memengaruhi semangat dan performa mereka secara positif. Menurut Sedarmayanti dalam Anis (2022) lingkungan kerja mencakup dua dimensi utama, yakni dimensi fisik yang dapat dilihat secara langsung dan dimensi non-fisik yang bersifat abstrak. Dimensi fisik mencakup keadaan ruang kerja serta perlengkapan yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sementara dimensi non-fisik itu mencakup hal-hal seperti suasana sosial dan hubungan antar karyawan, baik di dalam satu bagian kerja maupun di seluruh organisasi. Jadi, bukan soal tempat atau benda, tapi lebih ke bagaimana orang-orang saling berinteraksi dan bekerja sama..

Lingkungan kerja yang baik melibatkan lebih dari sekadar tempat atau fasilitas kerja. Namun, lingkungan kerja juga mencakup aspek hubungan sosial yang positif, baik antara pimpinan dan staf maupun antar karyawan, sehingga tercipta suasana kerja yang selaras dan mendukung.

Lingkungan kerja yang ideal mencakup kebersihan, pencahayaan yang baik, ketenangan, serta ketersediaan alat bantu kerja yang memadai. Kalau lingkungan kerja mendukung, pegawai bisa bekerja dengan maksimal karena merasa lebih nyaman, aman, dan suasananya juga sehat.

Selain fasilitas kerja dan lingkungan kerja, faktor lain pada Tingkat motivasi pegawai adalah penempatan yang sesuai. Menurut Mathis & Jackson dalam AMRI (2020) mengemukakan bahwa penempatan adalah proses menempatkan individu pada posisi yang selaras dengan kompetensi dan potensinya. Kesesuaian ini berperan penting dalam menentukan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai.

Penempatan yang tepat dapat meningkatkan rasa nyaman dan semangat kerja, sehingga pegawai mampu berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, Kalau seseorang ditempatkan di posisi yang nggak sesuai dengan minat atau keahliannya, bisa bikin dia nggak puas dan akhirnya semangat kerjanya jadi menurun. Maka dari itu, penempatan strategis menjadi langkah krusial untuk mendukung produktivitas dan efektivitas organisasi.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik adalah salah satu bagian dari pemerintah daerah yang punya tugas utama untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik. Berlokasi di Jalan Dr. Wahidin Sudiro Husodo No.

247, Kecamatan Kebomas, BKPSDM menjadi pusat pengelolaan berbagai urusan kepegawaian serta peningkatan kapasitas aparatur.

Dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia, konsep *Corporate University* (Corpu) menjadi strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kompetensi aparatur. Menurut Mark Allen dalam Tunsiah & Soantahon (2021) mengemukakan bahwa Corpu adalah entitas pendidikan strategis yang membantu organisasi mencapai misinya melalui peningkatan pengetahuan individu dan organisasi. Meister dalam Tunsiah & Soantahon (2021) juga menyebutkan bahwa Corpu berfungsi sebagai pusat pendidikan dan pengembangan pegawai yang turut menyebarkan budaya organisasi serta mendukung pertumbuhan sumber daya manusia.

Sejalan dengan konsep tersebut, dalam website gresikkab.go.id BKPSDM Kabupaten Gresik mengembangkan GAPURA (*Gresik Corporate University*) sebagai platform pembelajaran terpadu bagi ASN. Program ini bertujuan meningkatkan kualitas SDM di sektor pemerintahan melalui metode pembelajaran yang fleksibel, efisien, dan modern. GAPURA mengadopsi tiga metode utama: *e-learning*, yang memungkinkan ASN mengakses modul pelatihan secara mandiri; *blended learning*, yang menggabungkan pembelajaran daring dan tatap muka; serta *on-the-job training* (magang) untuk memberikan pengalaman praktik langsung di lapangan.

Dengan pendekatan ini, ASN dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka secara berkelanjutan, sekaligus memperkuat budaya

kerja yang berorientasi pada kinerja dan inovasi. Implementasi GAPURA diharapkan mampu menciptakan ASN yang unggul, adaptif terhadap perkembangan teknologi, Siap menyediakan pelayanan publik yang makin efektif dan efisien.

Peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik yang menghambat kelancaran operasional instansi, terutama terkait fasilitas kerja. Fasilitas yang ada tidak selalu sesuai dengan kebutuhan pegawai, misalnya ruang kerja yang sempit dan peralatan yang kurang memadai, sehingga mengurangi produktivitas. Selain itu, pengoperasian beberapa fasilitas juga sulit, seperti perangkat komputer dan software yang tidak ramah pengguna, memperlambat proses kerja. Penempatan fasilitas yang tidak tepat, seperti ruang rapat yang jauh dari ruang kerja utama, juga menghambat efisiensi operasional instansi.

Selain itu, lingkungan kerja di BKPSDM Kabupaten Gresik juga menghadirkan tantangan baik dari segi fisik atau non-fisik. Beberapa masalah yang muncul antara lain kurangnya penerangan yang memadai, yang dapat mengganggu kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai. Keadaan udara yang buruk, seperti sirkulasi udara yang tidak lancar, membuat pegawai merasa tidak nyaman saat bekerja. Kurangnya sarana kerja yang mendukung, seperti peralatan yang usang, turut memperlambat produktivitas. Selain itu, hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, serta menciptakan

ketegangan di tempat kerja. Terakhir, kurangnya rasa aman di lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka.

Penempatan pegawai di BKPSDM Kabupaten Gresik juga menjadi masalah yang signifikan. Salah satu masalah utama ialah ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang dipegang, yang menyebabkan pegawai kesulitan menjalankan tugas secara optimal. Selain itu, kurangnya pemahaman mengenai *job desk* dan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tertentu, Serta faktor usia di mana pegawai yang lebih muda atau lebih tua ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai dengan kapasitas fisik atau pengalaman kerja juga menjadi hambatan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien.

Semua permasalahan ini menciptakan situasi yang tidak kondusif bagi pegawai untuk bekerja secara efektif, yang pada gilirannya bisa mengurangi motivasi kerja mereka, sehingga menghambat pencapaian potensi terbaik. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran, yang pada akhirnya memperburuk kinerja individu dan tim. Jika motivasi kerja pegawai tidak diperbaiki, dampaknya akan terus mengganggu efektivitas pelayanan publik yang seharusnya dapat diberikan dengan lebih baik.

Dari penjelasan diatas, peneliti tertarik mengkaji lebih dalam tentang “PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENEMPATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu latar belakang masalah sebelumnya, maka perumusan masalah yang diambil oleh peneliti yaitu:

1. Apakah Fasilitas berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik?
3. Apakah Penempatan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik?
4. Apakah Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Penempatan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menjaga agar pembahasan tetap terarah dan tidak keluar dari inti permasalahan, penelitian ini menetapkan batasan terhadap ruang lingkup masalah yang dikaji pada **“PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENEMPATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK”**. Pembatasan ini bertujuan agar penelitian berjalan lebih terarah, memudahkan proses analisis, dan memastikan tujuan penelitian dapat dicapai dengan baik.

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Fasilitas terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Temuan ini diharapkan bisa meningkatkan wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya soal motivasi kerja pegawai. Selain itu, studi ini diharapkan bisa bantu ngasih gambaran lebih jelas tentang hal-hal yang memengaruhi motivasi kerja, dan tentunya bisa jadi referensi buat yang lagi bahas topik serupa..

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan dan keterampilan dalam penelitian serta memperdalam pemahaman tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor pemerintahan.

b. Bagi Lembaga yang diteliti

Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan fasilitas, penempatan pegawai, dan lingkungan kerja, yang pada akhirnya menaikkan motivasi dan kinerja pegawai.

c. Bagi Fakultas

Menyumbang kontribusi akademis dalam bidang MSDM, khususnya terkait dengan sektor pemerintahan, dan memperkaya referensi penelitian di fakultas.