

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan rangkaian kegiatan organisasi yang ditunjukkan buat menarik, meningkatkan, mempertahankan tenaga kerja yang efisien. Manajer mempunyai kedudukan besar dalam mengarahkan orang-orang yang terletak diorganisasi buat menggapai tujuan yang diharapkan tercantum memikirkan gimana mempunyai manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sanggup bekerja secara efisien serta efektif. Organisasi merupakan suatu yang digerakan oleh sekelompok orang yang berfungsi aktif berupaya buat menggapai tujuan organisasi, tercapainya tujuan organisasi cuma dimungkinkan oleh terdapatnya upaya pelakon yang terdapat dalam organisasi tersebut. Perihal ini bisa dilihat dari kinerja yang tercapai. Bila kinerja pegawai baik hingga kinerja organisasi pula baik.

Moekijat (2001:155) menyatakan bahwa fasilitas kerja secara sederhana merupakan sesuatu fasilitas raga yang bisa memproses sesuatu masukan (*input*) mengarah keluaran (*output*) yang di mau. Sebaliknya bagi Dessler (2015:40) sarana merupakan seluruh suatu yang bisa mempermudah serta melancarkan penerapan sesuatu aktivitas, tujuannya ialah buat mengupayakan pengadaan fasilitas serta prasarana lewat sistem perencanaan secara hati-hati serta seksama setelah itu mengupayakan konsumsi fasilitas serta pra fasilitas secara pas serta efektif. Apabila kantor

mampu sediakan fasilitas-fasilitas tersebut, hingga kantor sanggup menaikkan semangat serta kesenangan karyawan, sehingga semangat serta kegairahan kerjanya bisa pula ditingkatkan. Dari bermacam komentar di atas bisa disimpulkan kalau sarana kerja ialah sesuatu perlengkapan ataupun prasarana yang digunakan buat membagikan kemudahan dalam memproses sesuatu masukan mengarah keluaran yang di idamkan. Sehingga apabila sarana kantor tersebut dalam keadaan yang baik serta lengkap, hingga otomatis bisa meningkatkan kegairahan kerja para pegawai dalam tingkatan pelayanan kepada warga.

Instansi pemerintah menyediakan Infrastruktur dan ruang kerja untuk mempercepat pekerjaan. ruang kerja yang sangat baik mudah digunakan, terpelihara dengan baik dan mendukung proses kerja yang efisien dalam suatu organisasi. Mengingat kompleksitas topik, sangatlah sulit untuk menjelaskan secara memadai apa arti istilah "tempat kerja". Akibatnya, tidak mungkin untuk sepenuhnya mengembangkan definisi umum fasilitas kerja.

Berdasarkan pantauan pada Agustus 2022 saat melaksanakan tugas praktek, terdapat sejumlah fasilitas kantor yang rusak, antara lain 3 unit printer, 1 unit AC, dan fasilitas yang masih belum diberikan kantor, seperti mesin fotokopi, LCD proyektor, dan mikrofon. Menurut hasil wawancara karyawan, ruang kerja bagian logistik lamban membalas dan memperhatikan ruang kerja yang rusak yang belum disediakan oleh kantor, sehingga yang rusak sudah agak usang dan belum diganti.

Menurut Matindas (2002:94), kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaannya, tumbuh secara pribadi, dan mendukung pengembangan diri orang lain merupakan kualitas sumber daya manusia mereka. Gagasan kualitas tenaga kerja adalah sebagai berikut, menurut Ndraha (2012:12): Kita tidak lagi hanya mengkonsumsi energi mentah seperti bahan mentah, tanah, air, dan energi fisik.

Berbeda dengan komponen lain dalam organisasi sumber daya manusia, bersama dengan uang, teknologi, dan modal, adalah elemen yang paling penting. karena individu memiliki kendali atas faktor-faktor lain. Diskusi tentang orang terkait erat dengan tugas dan prosedur manajemen lainnya seperti pengembangan organisasi, pengembangan bisnis, dan perencanaan strategis.

Penulis mengidentifikasi permasalahan kinerja pegawai yang masih di bawah standar, khususnya kualitas kerja yang masih kurang, berdasarkan temuan pengamatan mereka. Hal ini dikarenakan masih banyaknya pegawai yang mayoritas tidak dapat menggunakan komputer atau laptop, serta ketepatan waktu pegawai yang tidak dapat diacungi jempol, terlihat dari tingginya persentase pegawai yang datang terlambat untuk bekerja.

Suasana kantor adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas mereka. Ungkapan "lingkungan kerja" dalam konteks ini mengacu pada segala sesuatu di sekitar seseorang yang dapat memengaruhi seberapa berhasil mereka menyelesaikan tugas. Ada dua jenis lingkungan kerja yang berbeda: fisik dan virtual. Menurut Sedamaryanti

(2001:21), istilah "lingkungan kerja fisik" mengacu pada semua faktor fisik yang berada di dekat tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terjadi ketika Anda bekerja, termasuk interaksi Anda dengan rekan kerja dan manajer serta hubungan Anda dengan bawahan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang ramah, aman, dan menyenangkan, bisnis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya itulah yang didefinisikan oleh Mangkunegara (2004:64) sebagai kinerja. Dengan bantuan lingkungan kerja yang sesuai, karyawan dapat memaksimalkan peningkatan kinerja mereka. Para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara yang dapat menjaga lingkungan kerja yang baik yang telah diadopsi di perusahaan dalam memberikan pelayanan di bidang perpajakan, dapat memberikan wawasan tentang dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Karena beberapa hal memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka suatu perusahaan atau instansi harus dapat menentukan apa yang dinikmati oleh seorang karyawan. Unsur-unsur tersebut meliputi suasana kerja yang menyenangkan, sumber daya manusia yang berkualitas, dan perlengkapan kerja yang lengkap. Ada beberapa persoalan lain seperti beban kerja yang berat dan kepuasan kerja pegawai

yang di bawah rata-rata berdampak pada kinerja pegawai di lingkungan Kantor Bupati Manggarai Barat.

Dari latar belakang diatas maka memilih judul **“Pengaruh Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Bupati Manggrai Barat”**

B. Perumusan Masalah.

1. Bagimanakah pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggarai Barat?
2. Bagimanakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggarai Barat?
3. Bagimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggrai Barat?
4. Manakah yang dominan diantara fasilitas, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggarai Barat?
5. bagaimanakah mendeskripsikan variabel fasilitas, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggarai Barat?

C. Tujuan Penelitian.

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggarai Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggarai Barat.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggarai Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis manakah yang dominan diantara fasilitas, kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggarai Barat.
5. Untuk menguji dan menganalisis deskripsi variabel fasilitas, kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggarai Barat.

D. Kegunaan Penelitian.

1. Manfaat Praktis

a Bagi instansi Bupati Manggarai Barat

Agar pekerjaan yang dilakukan oleh instansi tersebut dapat memuaskan masyarakat dan instansi lain yang mempunyai hubungan kerja dengan instansi kantor Bupati Manggarai Barat, maka dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk mengembangkan kelengkapan fasilitas instansi tersebut. kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja.

b Bagi Pemerintah

Untuk membantu pemerintah merumuskan undang-undang yang lebih melindungi dan menjamin hak-hak dasar pekerja, dapat digunakan sebagai informasi tentang bagaimana sebenarnya kondisi kerja yang dirasakan oleh pekerja.

2. Manfaat Toeritis

a Bagi Akademik

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi dan pengetahuan baru tentang efektivitas sumber daya manusia dan pengaruh kinerja pegawai di Kantor Bupati Manggarai Barat terhadap lingkungan dan instansi lainnya. Selain itu, sebagai wahana kedelapan pentingnya sarana dan prasarana kantor Kabupaten Munnggarai Barat, kualitas sumber daya manusianya, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b Bagi Peneliti / Pihak Lain.

Seiring dengan bertambahnya pengalaman, magang menjadi tolak ukur bagaimana informasi perguruan tinggi diterapkan di dunia kerja yang sebenarnya dan kepada masyarakat secara keseluruhan. Mereka juga diperlukan untuk mendapatkan gelar sarjana