

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mewajibkan setiap organisasi baik pemerintahan maupun swasta memiliki tujuan jangka pendek dan panjang melalui pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal. Hal ini memungkinkan organisasi untuk tetap eksis dan berkembang seiring kemajuan zaman. Kehandalan sumber daya manusia dalam suatu organisasi berdampak positif pada kinerja pegawai dan sebaliknya, memengaruhi pencapaian tujuan organisasi dengan tidak mudah (Safrizal 2022).

Menurut Faidal (2020) sumber daya manusia merupakan aset penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dari tenaga kerja dapat menghasilkan hasil terbaik bagi suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai kinerja optimal manajemen yang efektif diperlukan agar staf merasa nyaman menjalankan tugas mereka dan mencapai hasil yang maksimal. Menurut Adih Supriadi (2022) sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam kelangsungan organisasi karena sulit ditiru oleh organisasi lain. Manajemen sumber daya manusia melibatkan tindakan seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Menurut Ansah (2019), manusia memiliki peran strategis dalam organisasi sebagai pelaku utama dalam mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi sangat

tergantung pada kontribusi dan kinerja sumber daya manusia, yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian tujuan (Kuruppu, 2021). Teknologi perusahaan yang canggih saja tidak cukup, sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan. Organisasi perlu individu yang potensial dan berkinerja yang baik, baik pemimpin maupun pegawai, untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja individu sangat memengaruhi keberhasilan organisasi, dan organisasi berupaya meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan.

Pelayanan adalah aspek yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, dimulai sejak lahir hingga akhir hayat (Abdurohman, 2011). Sebagai contoh, saat seorang bayi lahir, tangisan mereka adalah permintaan akan perhatian dan pelayanan dari ibu. Pada prinsipnya sepanjang hidup, manusia memerlukan pelayanan, meskipun tingkat kebutuhan pelayanan cenderung berkurang seiring bertambahnya usia. Masyarakat meminta pelayanan publik yang berkualitas dari birokrasi, namun seringkali pelayanan yang diberikan lambat, rumit dan mahal (Frandyka 2021), karena masyarakat sering kali diperlukan sebagai pihak yang memberikan pelayanan bukan yang menerima pelayanan, reformasi dalam pelayanan publik diperlukan untuk mengembalikan peran pelayan kepada masyarakat dengan mengutamakan kepentingan mereka.

Menurut Fernanda Desi (2003) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pemerintahan daerah adalah salah satu komponen utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat. Dalam

rangka mencapai tujuan pembangunan yang lebih baik, organisasi pemerintahan daerah perlu memiliki kinerja yang efektif dan efisien. Salah satu tingkat pemerintahan yang sangat dekat dengan masyarakat adalah tingkat kelurahan, yang berperan penting dalam penyelenggaraan layanan dasar dan pemenuhan kebutuhan warganya.

Kelurahan adalah titik terdepan dari pemerintahan daerah yang secara langsung berinteraksi dengan masyarakat. Kinerja kelurahan sebagai bagian dari birokrasi pemerintahan akan sangat memengaruhi citra keseluruhan pemerintahan. Menurut Jayanti (2022), kelurahan sebagai penyedia layanan publik, dituntut untuk terus meningkatkan layanan, melakukan reformasi dan mengantisipasi perubahan dalam masyarakat. Untuk memperbaiki citra dan kualitas kinerja pemerintahan serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, penting untuk menyatukan visi dan arah bagi seluruh pegawai pemerintah. Hal ini akan menjadi pedoman dalam menjalankan tugas manajerial dan operasional di semua bidang dan unit organisasi pemerintahan secara terintegrasi

Kantor kelurahan ini biasanya terletak di tingkat kelurahan atau desa dan berperan dalam memberikan layanan pemerintahan dan pelayanan publik kepada penduduk setempat (Murtir. et al, 2018). Kantor kelurahan memiliki tanggung jawab untuk mengelola urusan administratif dan pemerintahan di tingkat paling lokal, seperti pendaftaran penduduk, pembuatan akte kelahiran, pemeliharaan data penduduk, serta memberikan berbagai layanan sosial dan administratif kepada masyarakat setempat. Fungsi dan tanggung jawab kantor kelurahan dapat bervariasi di berbagai negara dan

wilayah, tergantung pada sistem pemerintahan dan regulasi yang berlaku. Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005, kantor kelurahan biasanya dipimpin oleh seorang kepala kelurahan yang bertanggung jawab kepada bupati melalui camat. Pemerintahan di tingkat kelurahan memegang peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Dalam konteks yang terus berubah dan berkembang, kantor kelurahan di kecamatan Bangkalan dituntut untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kinerja organisasi mereka. Berikut adalah daftar nama desa dan kelurahan yang ada di Kecamatan Bangkalan dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Nama Desa dan Kelurahan Sekecamatan Bangkalan

No	Kecamatan Bangkalan	Nama Desa	Nama Kelurahan
1.	Bangkalan	Sembilangan	Mlajah
2.	Bangkalan	Ujung piring	Kemayoran
3.	Bangkalan	Kramat	Demangan
4.	Bangkalan	Martajasah	Kraton
5.	Bangkalan	Sabiyah	Pangeranan
6.	Bangkalan	Gebang	Pejagan
7.	Bangkalan	-	Bancaran

Sumber: p2k.stekom.ac.id

Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mengidentifikasi beberapa masalah terkait motivasi kerja. Motivasi adalah daya pendorong setiap individu baik yang datangnya dari luar maupun dari dalam individu itu sendiri. Namun, motivasi dari dalam merupakan pendorong paling kuat walaupun pendorong dari luar tidak kalah pentingnya (Irawati,2017:31). Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung

lebih berfokus, bersemangat, dan berusaha keras untuk mencapai hasil terbaik. Motivasi dapat ditingkatkan melalui berbagai metode, seperti pelatihan pengembangan keterampilan, pemberian insentif dan peningkatan lingkungan kerja yang kondusif (Elditasari,2018).

Namun, hal ini masih dirasa kurang maksimal dilakukan di Bangkalan. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa permasalahan yang terjadi seperti tingkat absensi yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang baik kepada seluruh pegawai sangat penting untuk mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena motivasinya tidak terpenuhi. Jika kondisi ini tidak segera teratasi, dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi terutama dalam penyelenggaraan layanan publik yang berkualitas (Elditasari, 2018). Berikut adalah data absensi pegawai kelurahan se-Kecamatan Bangkalan pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2

Data Absensi Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Bangkalan Tahun 2023

NO	BULAN	IZIN	SAKIT	ALPHA	JUMLAH
	Kelurahan Kraton				
1.	Januari	-	-	13	13
2.	Februari	-	-	12	12
3.	Maret	-	-	61	61
4.	April	-	-	15	15
5.	Mei	-	-	2	2
6.	Juni	-	-	-	0
7.	Juli	-	-	1	1

8.	Agustus	-	-	1	1
9.	September	-	-	2	2
10.	Oktober	-	-	20	20
11.	November	2	-	-	2
12.	Desember	6	1	-	7
Kelurahan Mlajah					
1.	Januari	-	-	-	0
2.	Februari	3	-	-	3
3.	Maret	-	-	-	0
4.	April	-	6	-	6
5.	Mei	-	-	-	0
6.	Juni	2	1	-	3
7.	Juli	1	1	-	2
8.	Agustus	-	-	-	0
9.	September	5	2	-	7
10.	Oktober	2	-	-	2
11.	November	-	-	1	1
12.	Desember	-	1	-	1
Kelurahan Kemayoran					
1.	Januari	1	-	-	1
2.	Februari	-	2	-	2
3.	Maret	3	-	-	3
4.	April	-	-	-	0
5.	Mei	-	-	-	0
6.	Juni	-	-	4	4
7.	Juli	-	-	3	3
8.	Agustus	2	3	-	5
9.	September	4	2	-	6
10.	Oktober	-	2	2	4
11.	November	3	-	-	3
12.	Desember	-	-	-	0
Kelurahan Demangan					
1.	Januari	-	-	-	0
2.	Februari	-	3	-	3
3.	Maret	-	-	2	2
4.	April	-	-	1	1
5.	Mei	-	-	-	0
6.	Juni	-	-	3	3
7.	Juli	4	1	-	5
8.	Agustus	3	1	2	6
9.	September	2	-	-	2

10.	Oktober	1	2	-	3
11.	November	-	-	-	0
12.	Desember	2	3	4	7
	Kelurahan Pangeranan				
1.	Januari	1	2	-	3
2.	Februari	-	-	-	0
3.	Maret	1	-	-	1
4.	April	2	-	2	4
5.	Mei	3	2	-	5
6.	Juni	-	-	-	0
7.	Juli	2	-	-	2
8.	Agustus	-	-	1	1
9.	September	-	-	-	0
10.	Oktober	-	-	-	0
11.	November	1	1	1	3
12.	Desember	-	1	3	4
	Kelurahan Pejagan				
1.	Januari	10	6	-	16
2.	Februari	-	5	-	5
3.	Maret	4	-	-	4
4.	April	-	3	4	7
5.	Mei	-	-	-	0
6.	Juni	-	-	1	2
7.	Juli	6	3	1	10
8.	Agustus	-	-	-	0
9.	September	-	-	-	0
10.	Oktober	1	3	-	4
11.	November	2	2	-	4
12.	Desember	3	2	1	6
	Kelurahan Bancaran				
1.	Januari	2	-	-	2
2.	Februari	-	5	-	5
3.	Maret	4	2	2	8
4.	April	-	3	4	7
5.	Mei	2	2	1	5
6.	Juni	-	-	-	0
7.	Juli	2	1	1	4
8.	Agustus	-	-	-	0
9.	September	3	1	1	5
10.	Oktober	-	1	2	3
11.	November	3	2	1	6

12.	Desember	-	-	-	0
-----	----------	---	---	---	---

Sumber: Kelurahan se-Kecamatan Bangkalan (2024)

Tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai selama tahun 2023 setiap bulannya meningkat, hingga mencapai angka tertinggi pada bulan Maret yaitu sebanyak 61 pegawai pada kelurahan Kraton, angka tertinggi pada bulan September yaitu sebanyak 7 pegawai kelurahan Mlajah, angka tertinggi pada bulan September yaitu sebanyak 6 pegawai kelurahan Kemayoran, angka tertinggi pada bulan Desember yaitu sebanyak 7 pegawai kelurahan Demangan, angka tertinggi pada bulan Mei yaitu sebanyak 5 pegawai kelurahan Pangeranan, angka tertinggi pada bulan Januari sebanyak 16 pegawai kelurahan Pejagan dan angka tertinggi pada bulan Maret yaitu sebanyak 8 pegawai kelurahan Bancaran. Angka tersebut bukanlah angka yang kecil bagi kelurahan dan perlu ada perhatian khusus oleh pihak kelurahan terhadap pegawai yang tidak masuk kantor tanpa ada keterangan atau absen bekerja.

Jumlah absen yang tinggi tersebut berdampak pada produktivitas masing-masing kelurahan, sehingga akan berpengaruh nantinya pada kepuasan kerja terhadap kelurahan tersebut. Tingginya absensi pada masing-masing kelurahan salah satunya disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja terhadap pegawai, sehingga hal ini menjadi pendorong menurunnya disiplin kinerja pegawai. Pada dasarnya pemberian motivasi kerja kepada pegawai mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan banyak hal, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2004:146) bahwa tujuan motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan.

3. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Selain permasalahan di atas ada masalah terkait lingkungan kerja fisik yaitu masalah di lingkungan internal seperti, pencahayaan yang masih kurang terang dan beberapa barang yang belum tepat penempatannya yang dapat mengganggu aktivitas pegawai. Disisi lain, perlu diperhatikan oleh instansi yaitu seperti di lingkungan eksternal, dimana pegawai yang bertugas diluar kantor yang dihadapkan dengan kondisi cuaca dan polusi udara di lapangan. Oleh karena itu, instansi harus memperhatikan lingkungan kerja di sekitar pegawai karena hal ini dapat mempengaruhi tindakan pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Berikut tabel lingkungan kerja fisik kelurahan se-kecamatan Bangkalan:

Tabel 1.3
Lingkungan kerja fisik pada Kelurahan se-Kecamatan Bangkalan

No	Lingkungan Kerja Fisik	Total	Kondisi	
			Layak	Tidak Layak
Kelurahan Mlajah				
1.	Peralatan			
	a. komputer	3	2	1
	b. ac	1	1	-
	c. kursi	23	20	3
	d. meja	8	8	-
	e. lemari	1	1	-
2.	Sirkulasi Udara			
	f. ventilasi	2	2	-
3.	Penerangan			
	g. lampu	10	8	2

4.	Tata ruangan			
	h. ruang kerja	2	1	1
	i. wc	2	2	-
Kelurahan Kemayoran				
1.	Peralatan			
	a. komputer	2	1	-
	b. ac	1	1	-
	c. kursi	20	15	5
	d. meja	6	5	1
	e. lemari	0	-	-
2.	Sirkulasi Udara			
	f. ventilasi	3	3	-
3.	Penerangan			
	g. lampu	9	7	2
4.	Tata ruangan			
	h. ruang kerja	2	1	-
	i. wc	2	2	-
Kelurahan Demangan				
1.	Peralatan			
	a. komputer	3	2	1
	b. ac	2	2	-
	c. kursi	24	20	3
	d. meja	8	5	3
	e. lemari	0	-	-
2.	Sirkulasi Udara			
	f. ventilasi	2	2	-
3.	Penerangan			
	g. lampu	15	13	2
4.	Tata ruangan			
	h. ruang kerja	1	1	-
	i. wc	2	2	-
Kelurahan Pangeranan				
1.	Peralatan			
	a. komputer	2	1	1
	b. ac	3	3	-
	c. kursi	14	11	3
	d. meja	8	8	-
	e. lemari	2	1	1

2.	Sirkulasi Udara			
	f. ventilasi	4	4	-
3.	Penerangan			
	g. lampu	12	9	3
4.	Tata ruangan			
	h. ruang kerja	2	1	1
	i. wc	2	2	-
Kelurahan Pejagan				
1.	Peralatan			
	a. komputer	4	2	2
	b. ac	2	2	-
	c. kursi	14	14	-
	d. meja	9	9	-
	e. lemari	2	1	1
2.	Sirkulasi Udara			
	f. ventilasi	2	2	-
3.	Penerangan			
	g. lampu	15	10	5
4.	Tata ruangan			
	h. ruang kerja	2	2	-
	i. wc	2	2	-
Kelurahan Kraton				
1.	Peralatan			
	a. komputer	2	1	1
	b. ac	1	1	-
	c. kursi	23	20	3
	d. meja	8	8	-
	e. lemari	3	2	1
2.	Sirkulasi Udara			
	f. ventilasi	4	2	2
3.	Penerangan			
	g. lampu	10	8	2
4.	Tata ruangan			
	h. ruang kerja	1	1	-
	i. wc	2	2	-
Kelurahan Bancaran				
1.	Peralatan			
	a. komputer	1	1	-

	b. ac	1	1	-
	c. kursi	18	15	3
	d. meja	9	7	2
	e. lemari	1	-	1
2.	Sirkulasi Udara			
	f. ventilasi	1	1	-
3.	Penerangan			
	g. lampu	7	5	2
4.	Tata ruangan			
	h. ruang kerja	1	1	-
	i. wc	2	2	-

Sumber : Kelurahan se-Kecamatan Bangkalan (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa kondisi fisik pada kelurahan se-kecamatan Bangkalan masih memiliki beberapa kekurangan yang mengganggu aktivitas pegawai. Masalah pencahayaan terlihat cukup dominan, seperti di Kelurahan Pejagan dengan 5 lampu tidak layak serta Kelurahan Mlajah, Kemayoran, Demangan Pangeranan, Kraton dan Bancaran yang juga memiliki lampu tidak layak sehingga ruang kerja menjadi kurang terang. Selain itu, beberapa peralatan seperti kursi dan meja juga tidak layak, terutama di Kelurahan Kemayoran, Demangan dan Bnacaran yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja. Tata ruang kerja yang belum ideal di temukan di Kelurahan Mlajah dan Pangeranan di mana terdapat ruang kerja yang tidak layak sehingga mengganggu pengaturan dokumen dan aktivitas pegawai. Masalah penyimpanan juga menjadi kendala terutama di Kelurahan Kemayoran dan Demangan yang tidak memiliki lemari untuk arsip. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai.

Selain permasalahan terkait motivasi dan lingkungan kerja ada juga permasalahan yang terkait kepuasan kerja. Kurangnya penghargaan atas prestasi pegawai dan lingkungan kerja kurang nyaman dapat menurunkan kepuasan kerja. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan hasil kerja seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja meningkat maka akan timbul semangat kerja yang meningkat yang pada akhirnya seseorang lebih mudah mencapai kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja dan perasaan dihargai dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan yang pada gilirannya berkontribusi pada kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari,2023). Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa memberikan motivasi yang baik kepada karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Motivasi ini merupakan rangkaian yang dimulai dari pemenuhan kebutuhan dan keinginan, yang kemudian mendorong tindakan dan pengambilan keputusan. Dalam proses memberikan motivasi, faktor utama adalah pemahaman akan kebutuhan dan arah tindakan, karena ketika tujuan perusahaan jelas, semua anggota tim dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Kinerja karyawan juga dapat dianggap sebagai hasil dari upaya kerja yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Namun, temuan Raden (2014), menyatakan variabel

motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan atau bahkan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian tersebut, motivasi tidak menjadi faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan atau terjadi *gap research*. Namun, penting untuk diingat bahwa hasil penelitian dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor, dan mungkin perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami konteks dan kondisi yang mempengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Menurut Yunita (2023:5), mengelola lingkungan kerja yang baik memberi kesempatan pada suatu memberi kesempatan pada perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik yang hadir disekitar karyawan saat mereka bekerja. Karena dampak langsung pada karyawan maka suatu organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja mereka (Yunita, 2023:5). Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, sehingga meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan (Yunita,2023:5). Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bisa dilakukan dengan berbagai cara termasuk memastikan penerangan yang memadai, suhu udara yang nyaman, kebersihan tempat kerja serta ketersediaan fasilitas yang memadai (Yunita, 2023:5). Komunikasi dan hubungan kerja yang baik antara atasan, bawahan dan sesama pegawai juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi secara menyeluruh dalam mencapai kebutuhan yang telah ditetapkan oleh setiap kelompok yang terkait (Harbani,2007:176). Peningkatan kinerja organisasi tidak hanya menguntungkan bagi organisasi itu sendiri, tetapi juga berdampak positif pada masyarakat yang dilayani oleh organisasi tersebut. Di sisi lain, kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, seperti lingkungan sekitar tetapi juga oleh faktor internal yang melibatkan sumber daya manusia, seperti motivasi dan kepuasan kerja (Harbani,2007:176). Oleh karena itu, faktor-faktor ini dapat memiliki dampak yang signifikan pada penyelenggaraan pelayanan masyarakat, efektivitas pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan pembangunan di tingkat lokal. Berikut ini adalah data terkait kinerja kelurahan se-Kecamatan Bangkalan dapat dilihat pada tabel 1.4:

Tabel 1.4
Data Kinerja Kelurahan se-Kecamatan Bangkalan Tahun 2024

No	Nama Kelurahan	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III
1.	Bancaran	Baik	Baik	Baik
2.	Demangan	Baik	Baik	Baik
3.	Kemayoran	Baik	Baik	Baik
4.	Kraton	Baik	Baik	Baik
5.	Mlajah	Baik	Baik	Baik
6.	Pangeranan	Baik	Baik	Baik
7.	Pejagan	Baik	Baik	Baik

Sumber : BKPSDM Bangkalan (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh kelurahan se-Kecamatan Bangkalan secara konsisten mendapatkan penilaian kinerja “baik” selama triwulan I sampai triwulan III tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa kelurahan berhasil memenuhi indikator kinerja seperti tanggung jawab, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

Konsistensi penilaian ini mencerminkan stabilitas pelaksanaan tugas dan koordinasi yang efektif kecamatan dan kelurahan. Meskipun demikian, tidak ada kelurahan yang secara spesifik menonjol karena semua memiliki predikat yang sama.

Sandiasa (2018), mengatakan bahwa kinerja organisasi kelurahan menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan kualitas layanan publik, mendorong partisipasi masyarakat, dan mencapai tujuan pembangunan. Pentingnya kinerja organisasi kelurahan ini membuat para peneliti semakin tertarik untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Ketiga elemen tersebut memiliki peran krusial dalam menentukan produktivitas serta dedikasi individu terhadap tugas yang mereka emban.

Kepuasan kerja adalah sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja. Menurut Wahyudi (2016), mengatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih setia, produktif, dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Menurut Yunita (2023:5), mengelola lingkungan kerja yang baik memberi kesempatan pada suatu memberi kesempatan pada perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka. Menurut Baihaqi (2020), kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan,

seperti lingkungan kerja, penghasilan, hubungan antar rekan, dan peluang pengembangan karir cenderung menunjukkan peningkatan kinerja.

Penelitian Mirza (2021), menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Natalia (2019), yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan terdorong untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sehingga produktivitas meningkat dan daya saing perusahaan di pasar turut terangkat. Namun, berbeda dengan pandangan Adiyasa (2019), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan, bahkan cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian tersebut, kepuasan kerja tidak menjadi faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan atau terjadi *gap research*. Namun, penting untuk diingat bahwa hasil penelitian dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor, dan mungkin perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami konteks dan kondisi yang mempengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki relevansi yang besar bagi pihak berwenang dan pemangku kepentingan di kelurahan Bangkalan. Dengan memahami bagaimana motivasi memengaruhi kinerja organisasi dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator, maka pihak berwenang dapat merancang strategi yang lebih efektif

untuk meningkatkan pelayanan masyarakat, mencapai tujuan pembangunan, dan mendorong inovasi di tingkat lokal.

Selain itu, penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang dinamika organisasi pemerintah di tingkat lokal yang dapat menjadi kontribusi berharga dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya dan temuan dari penelitian sebelumnya, peneliti mempunyai inisiatif untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Kepuasan Kerja Kelurahan se-Kecamatan Bangkalan”**

1.2 Rumusan Masalah

Melihat dari masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

1.2.1 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada

Kelurahan Sekecamatan Bangkalan?

1.2.2 Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada

Kelurahan Sekecamatan Bangkalan?

1.2.3 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada

Kelurahan Sekecamatan Bangkalan?

1.2.4 Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja organisasi

pada Kelurahan Sekecamatan Bangkalan?

1.2.5 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kelurahan Sekecamatan Bangkalan?

1.2.6 Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja pada kinerja organisasi?

1.2.7 Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik pada kinerja organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kelurahan Sekecamatan Bangkalan.

1.3.2 Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kelurahan Sekecamatan Bangkalan.

1.3.3 Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kelurahan Sekecamatan Bangkalan.

1.3.4 Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kelurahan Sekecamatan Bangkalan.

1.3.5 Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kelurahan Sekecamatan Bangkalan.

1.3.6 Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi motivasi kerja pada kinerja

organisasi.

1.3.7 Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja fisik pada kinerja organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah disebutkan, penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Kelurahan

Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi di tingkat kelurahan, terutama dalam hal motivasi dan kepuasan kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika internal yang memengaruhi kinerja, kelurahan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan pelayanan publik dalam mencapai tujuan pembangunan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan pemahaman tentang teori dan praktik manajemen SDM khususnya dalam hal pemerintahan daerah. Selain itu, untuk mengetahui kualitas penulis dan mengaplikasikan ilmu yang dimiliki penulis.

3. Bagi Akademis

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi kontribusi berharga dalam pengembangan teori manajemen SDM, terutama dalam hal pemerintahan

daerah. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan di bidang yang sama.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi titik awal untuk penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi di tingkat lokal, baik di Indonesia ataupun di negara lain. Temuan dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan luas cakupannya.