BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menjadi tumpuan utama organisasi dalam mencapai tujuan. Mengacu Perpres No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025, organisasi pemerintah diminta untuk melaksanakan reformasi birokrasi secara menyeluruh dan bertahap hingga tahun 2025 agar terwujud tata pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja organisasi.

Sumber daya manusia adalah pegawai yang bekerja dan bersedia memberikan jasanya terhadap organisasi. Pegawai berperan sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi, diharapkan selalu mengembangkan diri secara proaktif agar tetap berkontribusi bagi organisasi. Pegawai yang berkinerja tinggi membantu organisasi lebih mudah mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2014) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu cara untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Pegawai dengan kinerja baik tentu akan berdampak baik,

sementara yang berkinerja kurang baik akan menghambat perkembangan organisasi. Penilaian kinerja tersebut bisa menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja organisasi. Penilaian kinerja pegawai Non PNS dilakukan setiap tahun sekali dengan menggunakan metode CAT (Computer Assisted Test) dan penilaian dari atasan langsung. Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan menjadi dua kategori tertentu yaitu: MS (memenuhi syarat) jika memiliki nilai 60 - 100 dan TMS (tidak memenuhi syarat) jika memiliki nilai < dari 60. Bawaslu Provinsi Jawa Tengah mengharapkan hasil penilaian kinerja pegawai Non PNS memiliki nilai > 60 karena jika memiliki nilai < 60 maka pegawai tersebut tidak memenuhi syarat untuk bisa dilakukan perpanjangan kontrak kerja. Berikut hasil penilaian kinerja pegawai Non PNS sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Non PNS di Lingkungan Sekretariat Bawaslu Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2018 - 2019

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
1	2018	69	74,10	MS (Memenuhi Syarat)
2	2019	73	71,92	MS (Memenuhi Syarat)

Sumber : Data Bawaslu Provinsi Jawa Tengah 2019

Objek penelitian ini adalah pegawai Non PNS di lingkungan sekretariat Bawaslu Provinsi Jawa Tengah. Berdasar data Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai Non PNS walaupun masuk kategori MS (memenuhi syarat) namun mengalami penurunan dari tahun 2018 hingga 2019 sehingga perlu adanya peningkatan kinerja agar penilaian kinerja juga meningkat.

Badan Pengawas Pemilu Provinsi Jawa Tengah adalah Badan yang mengawasi penyelenggaraan Pemilu di wilayah provinsi. Tugasnya antara lain melakukan pencegahan dan penindakan terhadap pelanggaran pemilu, sengketa proses pemilu serta mengawasi pelaksanaan tahapan penyelenggaraan pemilu.

Kinerja Bawaslu Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat melalui tabel hasil capaian kinerja berdasarkan perjanjian kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil capaian kinerja berdasarkan perjanjian kinerja
Bawaslu Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2018 - 2019

No.	Indikator	Jumlah Kasus		Persentase Kenaikan
		2018	2019	
1	Pelanggaran Pemilu	168	622	279%
2	Rekomendasi Pelanggaran Pemilu	108	516	378%
3	Layanan laporan dan Temuan Pelanggaran Pemilu	18	174	867%
4	Penyelesaian Sengketa Pemilu	Tidak ada sengketa	28	100%

Sumber : LAKIP Bawaslu Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2, terdapat peningkatan jumlah kasus dari tahun 2018 – 2019 diantaranya; pelanggaran pemilu sebesar 279%; rekomendasi pelanggaran pemilu sebesar 378%; layanan laporan dan temuan pelanggaran pemilu sebesar 867% dan penyelesaian sengketa pemilu sebesar 100%. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bawaslu Provinsi Jawa Tengah menurut Undang-Undang telah dapat diselenggarakan dengan baik, walaupun persentase kenaikan pelanggaran naik signifikan. Peningkatan kasus tersebut terjadi karena

pada tahun 2018 merupakan pemilihan Gubernur (Pilgub) sedangkan tahun 2019 merupakan pemilihan umum Presiden dan Wakil Presiden (Pemilu).

Salah satu faktor penting yang menentukan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di dalam organisasi layak mendapatkan perhatian, karena berdampak secara langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Nitisemito (2008) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja dengan lebih baik.

Lingkungan kerja di sekretariat Bawaslu Provinsi Jawa Tengah secara umum telah menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja seperti komputer, laptop meja dan kursi kerja. Untuk penerangan sudah cukup baik karena jumlah lampu sebagai penerangan telah tercukup. Tingkat keamanan juga sudah cukup baik karena terdapat satpam yang berjaga selama 24 jam. Hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja. Dalam satu periode, Bawaslu Provinsi Jawa Tengah juga mengadakan kegiatan penguatan kelembagaan, selain berungsi menjalin keakraban antar pegawai, kegiatan tersebut juga mendekatkan hubungan antara pegawai dengan atasan. Hanya saja terdengar keluhan dari sebagian pegawai terkait sirkulasi udara, suhu ruangan dan warna ruangan. Jika kondisi tersebut dibiarkan kemungkinan bisa berdampak pada kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi berperan sebagai pendorong utama setiap pegawai dalam melaksanakan tugas kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku. Afandi (2018) berpendapat motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kreatifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pada umumnya pegawai yang memiliki motivasi tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi rendah biasanya kinerjanya akan menurun.

Setiap organisasi tentu menuntut pegawai agar selalu disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja sangat penting untuk kemajuan organisasi, tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi untuk maju. Displin kerja bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan tunduk terhadap peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada. Afandi (2018) menyatakan disiplin kerja adalah suatu tertib atau peraturan yang dibuat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai.

Berdasarkan data di lokasi penelitian masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Berikut merupakan tabel rata-rata pegawai Non PNS terlambat hadir dan tanpa keterangan jika digabungkan selama kurun waktu Januari hingga desember 2019.

Tabel 1.3
Data Pegawai Datang Terlambat dan Tidak hadir tanpa keterangan
Bulan Januari – Desember 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Tanpa Keterangan	Terlambat	Total
Januari	73		21	21
Februari	73		21	21
Maret	73		28	28
April	73		24	24
Mei	73	2	25	27
Juni	73		22	22
Juli	73	1	24	25
Agustus	73		28	28
September	73		25	25
Oktober	73		30	30
November	73		25	25
Desember	73		32	32
Rata-rata				25

Sumber : Data Bawaslu Provinsi Jawa Tengah, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu dan beberapa tidak hadir tanpa keterangan. Walaupun hadir terlambat insentif kinerja pegawai dipotong, namun pada bulan desember tercatat paling banyak pegawai yang datang terlambat..

Mahajaya dan Subudi (2016), Anam dan Rahardja (2017), Dhermawan dkk (2012) dan Riyanto dkk (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Samson dkk (2015) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mahajaya dan Subudi (2016), Novyanti (2015), Zameer dkk (2014) dan Pramadita dan Surya (2015) berpendapat motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Dhermawan dkk (2012) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pangarso dan Susanti (2016), Adi dkk (2019), Amalia dan Rudiansyah (2019), Rahmah (2015) berpendapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Setiawan (2013) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terdapat *research gap*, penulis tertarik untuk mengambil penelitian tentang "Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS (Di lingkungan sekretariat Bawaslu Provinsi Jawa Tengah)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian dan *research gap* yang terdapat di latar belakang maka dirumuskan masalah apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS di lingkungan sekretariat Bawaslu Provinsi Jawa Tengah. Permasalahan ini akan dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekretariat Bawaslu Provinsi Jawa Tengah

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi dalam mengambil kebijakan mengenai lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat Bawaslu Provinsi Jawa Tengah.

2. Bagi Universitas Stikubank Semarang

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menerapkan teori-teori di bidang SDM yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dan kinerja pegawai.