

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak terbentuknya pegawai negeri sipil pada hakekatnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, abdi negara dan menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap individu mampu mengembangkan kemampuan dan kreatifitas untuk tujuan bersama. Pegawai negeri sipil dibidang pelayanan masyarakat merupakan peran yang besar karena menyangkut kepentingan umum, bahkan menjadi kepentingan masyarakat secara keseluruhan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kualitas sdm yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sdm dan bagaimana sdm itu dikelola.

Tuntutan untuk menciptakan *good government* adalah menjadi salah satu isu penting di Indonesia karena ada terjadinya krisis moneter yang terjadi pada tahun 1996-1998 yang meluas dan menjadi krisis multtidimensi. Krisis multidimensi telah mendorong arus balik untuk menuntut reformasi dalam penyelenggaraan Pegawai Negeri Sipil adalah bagian dari aparat pemerintah yang mempunyai peran pada jalannya pemerintah, baik ditingkat pusat maupun daerah. Dalam rangka memperlancar jalannya penyelenggaraan di bidang pemerintah dengan melaksanakan pelaksanaan pembangunan dan pembinaan masyarakat, maka dibutuhkan aparatur pemerintah yang mampu menjalankan sesuai dengan profesinya.

Kecamatan pedurungan adalah salah satu kecamatan yang berada di kota semarang yang mempunyai 12 kelurahan yang setiap kelurahan terdiri dari 6 sampai 8 pegawai. Kinerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Pedurungan perlu diperhatikan karena pegawai

merupakan faktor utama dalam proses kerja yang akan menjadikan hasil kinerja yang berlangsung secara baik atau tidak. Kinerja pada pegawai Kelurahan dan Kecamatan Pedurungan masih belum sesuai yang diharapkan, karena hal ini terlihat pada saat pegawai melakukan absensi hanya sebagai formalitas yang mengakibatkan keterlambatan dalam bekerja dan adanya kritikan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan ada kelambatan dalam menangani pekerjaannya, serta masih rendahnya kemampuan pegawai dalam penggunaan perangkat modern seperti computer.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok seseorang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing agar tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan pegawai akan berpengaruh pada kemajuan instansi organisasi agar dapat bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kurangnya ketrampilan dan pengetahuan, kurangnya inisiatif, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak adanya motivasi. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah faktor kemampuan secara umum yang meliputi kemampuan dalam reality atau dalam kenyataan. Hal ini disebabkan karena motif berprestasi yang tumbuh dari dalam diri sendiri dapat membentuk sesuatu kekuatan diri dan situasi lingkungan kerja turut menunjang akan pencapaian kinerja yang lebih mudah (Dudung Juhana dan Haryati 2013).

Lingkungan kerja adalah sebagai tempat untuk karyawan bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja karena karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari akibatnya dalam waktu jangka lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik mengakibatkan tuntutan tenaga dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (Sedarmiyanti 2017). Lingkungan kerja yang berada di kelurahan dan kecamatan pedurungan kurang baik dan kurang memenuhi standar, seperti masih memakai kipas angin yang membuat kondisi ruangan kurang sejuk, kursi yang kurang nyaman, dekorasi ruangan yang kurang nyaman dan kebisingan karena berada didekat jalan raya. Sehingga dalam lingkungan kerja kurang baik akan membuat kinerja pegawai kelurahan dan kecamatan ikut menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan Dudung Juhana dan Haryati (2013), Defri Edasa dan Elsanra Eka Putra (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian menurut Heny Sidanti (2015), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja pada pegawai sangat diperlukan setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja guna untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplinnya karyawan guna untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplinnya karyawan diharapkan dapat meningkatkan

kinerja karyawan dan perlu adanya dukungan lingkungan kerja yang baik. Menurut Siagan (2016) disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan tersebut. Seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi oleh atasan dan tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmiyanti 2007).

Sebagai organisasi pemerintahan seharusnya memiliki upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, seperti organisasi lainnya dan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama bagi organisasi. Menurut Suparno (2014) pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi secara langsung mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya kedisiplinan, semua kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Penerapan kinerja pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perlu adanya dukungan lingkungan kerja yang baik seperti lingkungan kerja yang menunjang kenyamanan, kebersihan, keamanan dan keselamatan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga para pegawai merasa nyaman, senang dan tenang dalam menjalankan tugas-tugasnya dan tanggung jawabnya (Heny Sidanti 2015). Pengamatan kedisiplinan pegawai kelurahan dan kecamatan di pedurungan belum sepenuhnya baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra survey yang mana disana banyak diantara pegawai

datang terlambat, izin keluar pada jam kerja, pulang sebelum waktu yang di tetapkan dan dalam menjalankan tugas belum sesuai dengan standar aturan yang berlaku.

Hasil penelitian yang dilakukan Heny Sidanti (2015), Tri Hardjono (2013), Dudung Juhana dan Haryati (2013), Joyce Sagita Novyanti (2015), Muhammad Amin (2015), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian menurut Nur Diniyah dan Sutarno (2017), menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja tersebut, bagi seluruh pegawai kelurahan dan kecamatan di pedurungan peningkatan sumber daya manusia melalui faktor motivasi yang dibutuhkan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat dan berdedikasi baik dari instansi maupun luar instansi. Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi yang memerlukan kekuatan untuk mendorong seseorang berperilaku kearah tujuan, yang merupakan faktor penentu bagi kinerja (Dudung Juhana dan Haryati 2013). Motivasi kerja di kelurahan dan kecamatan pedurungan belum sesuai yang diharapkan, karena kurangnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan untuk pencapaian kinerja yang telah dilakukan pegawai. Misalnya ketika pegawai melakukan pekerjaan sesuai target yang dicapai, tidak diberikan reward oleh

pimpinan. Sehingga motivasi kerja pegawai berkurang dan berdampak pada kinerja yang menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan Dudung Juhana dan Haryati (2013), Suparno (2014), Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisabeth Mananeke (2014), Defri Edasa dan Elsanra Eka Putra (2014), Heny Sidanti (2015), menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian menurut Yuli Suwati (2013), menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan pengamatan dilapangan yang berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai kecamatan pedurungan masih perlu ditingkatkan lagi. Terdapat fenomena dilapangan dan temukan bahwa program peningkatan pelayanan masyarakat, program peningkatan sarana dan prasarana kelurahan dan kecamatan pedurungan, program administrasi penyelenggaraan pemerintah di kelurahan dan kecamatan pedurungan, program pelaksanaan dan perlindungan masyarakat dan kegiatan lainnya yang belum mencapai target yang diharapkan. Berikut disajikan tabel tingkat realisasi kinerja di kecamatan pedurungan tahun 2017-2018.

Table 1.1
Tingkat Realisasi Kinerja Kecamatan Pedurungan
Tahun 2017-2018

No.	Kegiatan	Target %	Realisasi % 2017	Realisasi % 2018
1.	Program Administrasi umum dan rutin	100%	90,13%	85,56%
2.	Program Peningkatan Pelayanan Masyarakat	100%	74,56%	75,23%
3.	Program peningkatan Sarana dan Prasarana Kelurahan dan Kecamatan Pedurungan	100%	78,8%	78,8%
4.	Program Administrasi Kepegawaian	100%	74,05%	80,15%

5.	Program Administrasi Penyelenggaraan Pemerintah Kelurahan dan Kecamatan Pedurungan	100%	74,58%	75,27%
6.	Program Peningkatan Pendapatan Asli Daerah	100%	80,98%	82,20%
7.	Pelaksanaan Pengentasan Kemiskinan	100%	80,05%	82,20%
8.	Kelurahan dan Kecamatan Pedurungan	100%	82,52%	82,52%
9.	Program Sosial Kemasyarakatan dan Kesehatan	100%	82,45%	80,05%
10.	Program Pelayanan Publik	100%	82,30%	80,10%
11.	Program Pelaksanaan Perlindungan Masyarakat	100%	71,09%	71,89%
12.	Program Pembuatan SKP dan Penilaian Kinerja Bawahan	100%	79,50%	80,05%

Sumber data : Kecamatan Pedurungan

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti studi kasus **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DAN KECAMATAN PEDURUNGAN**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan pedurungan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan pedurungan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan pedurungan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini untuk memberikan masukan bagi peningkatan kinerja di lingkungan pegawai kecamatan pedurungan :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu ekonomi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat sebagai *refrensi* penelitian yang akan datang dan melakukan penelitian-penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk :

1. Membantu instansi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti
2. Membantu pemerintah membuat kebijakan terhadap pokok-pokok dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai kecamatan pedurungan.