

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Didalam suatu negara terdapat lembaga pemerintah yang bertugas untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pemerintah melalui suatu instansi untuk mencapai tujuan kinerja yang bagus, harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam suatu instansi untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas akan berdampak pada kinerja yang baik, maka dari itu sebuah organisasi harus mempunyai SDM (Sumber Daya Manusia) yang teruji.

Rivai dan Basri dalam Kaswan, (2012) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, tidak dipungkiri bahwa keberhasilan suatu organisasi menjadi salah satu tolak ukur yang dapat tercapai jika kinerja karyawannya sesuai dengan prosedur yang berlaku dan standar yang ditentukan, untuk melihat sejauh mana kinerja karyawan dipandang berhasil atau tidak maka harus dilihat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Gibson, (1997) kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, imbalan dan

disiplin. Kinerja karyawan sering terjadi penurunan dikarenakan ketidaknyamanan dalam bekerja di suatu perusahaan, upah yang sangat minimum, kemampuan dan keahlian yang tidak mendukung, dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu disiplin kerja, disiplin merupakan bentuk tanggung jawab individu terhadap tugas yang mereka laksanakan, semakin tinggi kesadaran seseorang akan pentingnya disiplin semakin mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. (Hasibuan, 2009). Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor yang kedua yaitu motivasi, dalam suatu organisasi pengaruh motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi sendiri dibagi menjadi dua yaitu dari faktor internal dan faktor eksternal, dalam arti sebuah motivasi bisa timbul dari dalam diri atau dari luar faktor internal.

Motivasi adalah dorongan dan sikap mental seseorang untuk memberikan tindakan dengan menyalurkan perilaku mengarah pada pencapaian dan kebutuhan yang memberi kepuasan pada suatu pekerjaan, dalam sebuah organisasi motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang ketiga dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Salunke (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mengurangi cuti sakit, menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan efisiensi lingkungan. Aspek fisik dari lingkungan tempat kerja dapat memiliki dampak langsung pada

produktivitas, kesehatan dan keselamatan, kenyamanan, konsentrasi, kepuasan kerja, dan semangat dari orang-orang dalam organisasi tersebut.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah terbentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 7 Tahun 2008 yang merupakan gabungan dua instansi yaitu Badan Arsip Provinsi Jawa Tengah dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah. Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah merupakan instansi milik negara yang bergerak di bidang kearsipan dan perpustakaan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kearsipan dan perpustakaan.

Berdasarkan wawancara awal dengan salah satu staff bidang kepegawaian pada tanggal 4 November 2020 bahwa Dinas Kearsipan dan Perpustakaan memberikan standar tinggi untuk penilaian kinerja serta disiplin untuk semua pegawai, yaitu diangka 100 %.

**Tabel 1.1**  
Data Penilaian Kinerja Pegawai Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah

Bidang	2019	2020	Target SKP	2019	2020	Target Nilai Perilaku
	Realisasi SKP	Realisasi SKP		Realisasi Nilai Perilaku	Realisasi Nilai Perilaku	
P3K (pembinaan, pengembangan, dan pengawasan kearsipan.	53,68%	54,66%	60%	33,13%	33,54%	40%
Pengembangan Perpustakaan	54,80%	55,68%	60%	32,60%	33,40%	40%
Pengelolaan dan Pelestarian Arsip	56,10%	56,50%	60%	34,32%	34,28%	40%
Sekretariat	55,40%	55,65%	60%	35,87%	35,30%	40%
Layanan dan Pemanfaatan Arsip	54,93%	55,45%	60%	33,33%	33,45%	40%
Pengelolaan Perpustakaan	53,18%	53,55%	60%	33,33%	34,50%	40%

Sumber : Data Penilaian Kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019-2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tahun 2019 dan 2020 kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah sudah baik namun belum optimal jika dilihat dari target masing-masing nilai yaitu target nilai SKP sebesar 60% sedangkan nilai perilaku 40%. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang dihadapi organisasi terkait dengan kinerja pegawai Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah seperti jumlah pekerjaan yang belum semuanya terselesaikan tepat waktu, kualitas pekerjaan yang belum sesuai standar, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan belum sesuai tanggung jawab, dan kehadiran pegawai yang belum semuanya melakukan dengan disiplin, Hal ini menyebabkan kinerja pegawai tidak bisa terlaksana secara optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi.

Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan mewujudkan tujuannya Hasibuan (2009). Disiplin pegawai merupakan standar paling penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Peraturan disiplin pegawai Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah sudah ada standar kedisiplinan pegawai diantaranya datang dan pulang tepat waktu, membawa surat keterangan apabila tidak masuk kerja tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan mematuhi segala peraturan yang telah diterapkan. Selain itu motivasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 6 november 2020 kepada salah satu staff bidang kepegawaian motivasi kerja pegawai berada pada nilai 95% , hal itu tidak lepas

dari peran kantor memberikan semua kebutuhan sarana dan prasarana yang mampu mendukung kinerja pegawai sehingga mampu menimbulkan motivasi yang baik saat bekerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan langsung di kantor Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah sudah baik namun belum optimal, seperti suasana kerja yang nyaman dan kebersihan sudah terjaga dengan baik, hubungan antara pegawai yang relatif baik dan fasilitas yang mendukung seperti sudah terpasang AC di setiap ruangan, pencahayaan yang baik meskipun tidak semua pencahayaan menggunakan cahaya alami dan sarana prasarana yang baik untuk mendukung kinerja pegawai.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi: “Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dengan melakukan penelitian di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas

Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah ?

### **1.3 Tujuan Penelitian:**

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Pegawai Di Dinas Kearsipa dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat Penelitian yang diharapkan dari penelitian ini:

- 1. Manfaat Teoris**, Penelitian ini dapat digunakan sebagai perluasan penelitian materi selanjutnya yang menyangkut pengaruh pada kinerja pegawai.
- 2. Manfaat Praktis**, Secara praktis penelitian ini dapat memberikan masukan untuk mengembangkan lebih lanjut tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan yang mempengaruhi pada kinerja suatu Instansi.
- 3. Manfaat Organisasional**, Manfaat ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan organisasi untuk meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai.