

## **Bab I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan maupun organisasi adalah permasalahan mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi suatu tantangan tersendiri bagi organisasi. Dalam sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak modal yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Werther dan Davis dalam Sutrisno (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya.

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia didalam suatu organisasi maupun perusahaan dituntut untuk terus-menerus meningkatkan kemampuan mereka karena persaingan organisasi maupun perusahaan yang semakin ketat, maka dalam suatu perusahaan ataupun organisasi dibutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk mengelola unsur sumber daya manusia secara baik agar

diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi Robert Tua Siregar et al (2020) .

Kunci sukses suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah memiliki pegawai dengan kinerja tinggi. Kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016) hal senada juga dikatakan oleh Barry Cushway dalam Sutrisno (2020) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja merupakan bagian yang sangat krusial bagi organisasi, setiap organisasi pasti menginginkan para pegawainya bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya tanpa adanya kinerja yang baik dari para pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi akan sulit tercapai.

Penelitian ini mengambil objek di Dinas Pendidikan Kota Semarang. Dinas Pendidikan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki kewenangan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Setiap pegawai dituntut agar mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Semarang merupakan salah satu organisasi pendidikan ditingkat daerah kota Semarang yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas, dan mengkoordinasi unsur pendidikan di lingkungan kota Semarang. Di

organisasi atau lembaga inilah seharusnya para pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Semarang memiliki kinerja yang tinggi demi kemajuan kualitas pendidikan di tingkat Kota Semarang.

Agar para pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang memiliki kinerja yang tinggi setiap bulannya para pegawai akan dinilai menggunakan sistem penilaian pencapaian kinerja melalui sasaran kerja pegawai. Standar penilaian pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1  
Indikator Nilai Sasaran Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang

Klasifikasi	Rentang Nilai Pegawai
A= Baik Sekali > 100	100
B+= Baik+ > 97,5-99	> 97,5-99
B= Baik > 90-97,5	> 90-97,5
B-= Baik - > 85-90	> 85-90
C= Cukup > 70-85	> 70-85
D= Kurang >55-70	> 55-70
E= Nihil	< 55

*Sumber: Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Semarang*

Tabel 1.1 diatas menjelaskan mengenai indikator penilaian pencapaian kinerja pegawai dengan nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekali), yang kedua nilai 97.5 – 99 klasifikasi B+ yang ketiga nilai 90– 97,5 dengan klasifikasi B (Baik), yang keempat nilai 85 –90 dengan klasifikasi B- (Baik-), yang ke lima nilai 70–85 dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai 55 – 70 dengan klasifikasi D (Kurang), dan yang terakhir nilai 55 dengan klasifikasi E (Nihil).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang dalam kurun waktu 1 tahun. Gambaran dibawah menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang mengalami penurunan yang disebabkan oleh faktor tertentu. Hal tersebut harus dipahami oleh Dinas Pendidikan Kota Semarang supaya dapat melakukan pengelolaan kinerja secara optimal.

Tabel 1.2  
Rekapitulasi Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang Periode Bulan Januari - Desember 2019

No	Bulan	Nilai	Target	Predikat	Keterangan
1	Januari	89	100	B-	Baik-
2	Februari	90	100	B	Baik
3	Maret	90,69	100	B	Baik
4	April	91,3	100	B	Baik
5	Mei	91,77	100	B	Baik
6	Juni	91,75	100	B	Baik
7	Juli	91,4	100	B	Baik
8	Agustus	90,84	100	B	Baik
9	September	90,89	100	B	Baik
10	Oktober	92,13	100	B	Baik
11	November	90,81	100	B	Baik
12	Desember	90,18	100	B	Baik
13	Skor	90,89	100	B	Baik

*Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Semarang*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa target yang ditentukan oleh Dinas Pendidikan Kota Semarang 100 sedangkan rata-rata nilai pencapaian pada Dinas Pendidikan Kota Semarang pada tahun 2019 sebesar 90,89 dinyatakan baik.

Tabel 1.2  
Rekapitulasi Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang Periode Bulan Januari - Desember 2020

No	Bulan	Nilai	Target	Predikat	Keterangan
1	Januari	88,87	100	B-	Baik-
2	Februari	90,07	100	B	Baik
3	Maret	88,35	100	B-	Baik-
4	April	89,26	100	B-	Baik-
5	Mei	89,96	100	B-	Baik-
6	Juni	89,39	100	B-	Baik-
7	Juli	89,98	100	B-	Baik-
8	Agustus	90,29	100	B	Baik
9	September	89,61	100	B-	Baik-
10	Oktober	89,45	100	B-	Baik-
11	November	89,22	100	B-	Baik-
12	Desember	89,62	100	B-	Baik-
13	Skor	89,42	100	B-	Baik-

*Sumber Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Semarang*

Pada Tahun 2020 bersamaan dengan pandemi covid-19 yang melanda pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang sedikit mengalami penurunan dapat dilihat bahwa target yang ditentukan instansi sebesar 100 sedangkan rata-rata nilai pencapaian pada Dinas Pendidikan Kota Semarang pada tahun 2019 sebesar 89,42 dinyatakan kurang baik.

Untuk membentuk kinerja pegawai yang optimal menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sedangkan menurut Gibson et,al dalam Ni Putu Prameteria Haryanti (2014) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh 3 faktor antara lain faktor individu ( kemampuan, minat, demografi), faktor psikologis (persepsi, motivasi) kemudian faktor organisasi ( kondisi di tempat kerja, kepemimpinan ). Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja pegawai itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk. Berdasarkan uraian diatas terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam penelitian ini faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, motivasai dan disiplin kerja

Salah satu faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan berdampak terhadap pegawai baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya.langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang

berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Kota Semarang sebenarnya cukup baik akan tetapi selama masa pandemi menerapkan sistem WFH 25% dan WFO 75% dimana dalam perubahan ini Dinas Pendidikan kota Semarang harus lebih memperhatikan sirkulasi udara dan kebersihan karena harus menerapkan social distancing. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan fasilitas pegawai yang terpenuhi diharapkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, apabila semangat kerja meningkat akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dudung Juhana dan Harayati ( 2013) mengenai “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi” teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan koefisien jalur dengan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hasil Koefesien jalur lingkungan kerja ( X3) terhadap kinerja pegawai ( Y ) sebesar 0,342, signifikansinya (0,005) hal senada juga didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini ( 2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar” . Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

adalah penelitian explanatory. Lokasi penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bersifaktor lainnya yang memiliki peranan besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya motivasi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai dilandasi dengan motivasi. Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2016) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan sedangkan menurut Sutrisno (2020) motivasi adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi para pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang juga harus diperhatikan terutama di masa pandemi seperti sekarang kebutuhan fisiologis para pegawai haruslah dipenuhi terutama mengenai pemberian waktu istirahat yang cukup karena penting sekali untuk menjaga kesehatan badan di masa pandemi selain itu informasi lain yang peneliti dapatkan adalah Motivasi pegawai dinas pendidikan kota Semarang yang menurun akibat ketakutan pegawai saat berada di keramaian dan ketakutan saat bekerja di kantor seperti biasa, karena mengingat pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai visi & misi organisasi, Dinas Pendidikan Kota Semarang perlu menjaga tingkat motivasi kerja karyawan agar selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam situasi apapun. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting, sedangkan pegawai yang



memiliki motivasi rendah cenderung malas-malasan dan tidak disiplin waktu akan berdampak pada kinerjanya yang rendah.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penelitian ini dilakukan di PT. Penindo II Teluk Bayar Padang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode accidentals sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak semua jumlah populasi mendapat kesempatan yang sama sampel sebanyak 100 orang senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza et.al (2018) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penelitian ini dilakukan di Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Proportionated Stratified Random Sampling .

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristian Kadiangho et. al (2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo Area Manado. Jumlah pegawai PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo Area Manado sebanyak 147 orang teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dimana jumlah sampel 60 responden dihitung melalui rumus slovin. Selain faktor motivasi pimpinan organisasi juga perlu memperhatikan disiplin kerja yang dimiliki para pegawainya.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Sutrisno (2020) mendefinisikan

disiplin sebagai sikap hormat terhadap suatu peraturan dan ketetapan organisasi yang ada di dalam diri pegawai, nantinya akan mengakibatkan individu tersebut dapat menyesuaikan dirinya dengan sukarela terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan selama Pelaksanaan sistem WFO dan WFH ketidakhadiran pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang yang masih cukup tinggi terutama pada bulan November dan Desember jika hal tersebut dibiarkan maka akan menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal. Disiplin kerja adalah suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astadi Pangars dan Putri Intan Susanti (2016) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya jika para pegawai memiliki disiplin yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat sedangkan jika para pegawai memiliki disiplin yang rendah maka kinerja pegawai akan menurun hal senada juga ditunjukkan penelitian yang dilakukakn oleh M Harlie (2012) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan” metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang ditujukan kepada pegawai negeri sipil pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan hasil

dari penelitian ini adalah disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Annisa Pratiwi et al. (2014) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Pekalongan” menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai artinya faktor – faktor disiplin kerja yang mencakup mematuhi peraturan kantor, penggunaan waktu yang efektif dan tanggung jawab terhadap pekerjaan belum tentu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan teori, fenomena, penelitian terdahulu maka peneliti memilih melakukan penelitian tentang “LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( STUDI PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG)”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang?

### **1.3. Batasan Masalah**

Kinerja pegawai yang disebabkan beberapa faktor diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja untuk mendekati pada pokok permasalahan yang dibahas sehingga lebih terarah dan pembahasannya tidak meluas, maka penulis membatasi variabel penelitian hanya berkaitan dengan “lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang).

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Setelah mengetahui tujuan penelitian, maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan

referensi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

### A. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya terutama dalam pembahasan mengenai kinerja pegawai.

### B. Bagi Masyarakat

Memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## 3. Manfaat Organisasional

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan terhadap organisasi terkait untuk meningkatkan kinerja pegawai.