

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang dimiliki oleh organisasi atau instansi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kehidupan manusia telah berubah dikarenakan kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan akibat perubahan yang terjadi membuat organisasi atau instansi memiliki tuntutan yang lebih tinggi lagi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, dikarenakan sumber daya manusia merupakan hal yang penting sehingga perlu dikelola serta dikembangkan secara baik dan profesional, karena merupakan sebuah aset penting bagi organisasi atau instansi. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi atau instansi untuk lebih maju dan terus berkembang. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menciptakan ruang lingkup Kinerja yang baik dalam sebuah organisasi atau instansi. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat diperlukan oleh setiap organisasi atau instansi karena merupakan bagian yang mengatur, mengelola, menggerakkan dan memberdayakan pegawai. Dengan adanya manajemen

sumber daya manusia, semua aktivitas pegawai dapat terpantau. Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada performa yang dihasilkan oleh setiap sumber daya yang dimilikinya, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mengetahui performa dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka dapat ditinjau melalui kinerja pegawai organisasi tersebut. Organisasi saat ini berkembang dengan sangat cepat. Sumber daya manusia yang berkualitas, bersama dengan faktor lain yang mendukung keberhasilan manajemen, diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Adapun beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan ataupun membentuk sumber daya manusia yang baik serta sesuai dengan kebutuhan organisasi yaitu melalui pelatihan dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, disiplin kerja yang tinggi, memberikan motivasi, serta lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi atau instansi.

Pada saat ini pegawai dituntut menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan kerja yang dinamis serta bekerja dengan disiplin untuk dapat meraih prestasi yang baik dalam suatu organisasi. Seorang pegawai diharuskan mempunyai motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja serta melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian menunjukkan kedisiplinan kerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan, maka disiplin kerja, motivasi kerja, dan

lingkungan kerja, merupakan masalah yang sangat penting dalam organisasi karena dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Masalah utama sumber daya manusia yang patut mendapatkan perhatian organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam organisasi atau instansi pemerintah daerah, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pekerjaan seorang pegawai. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dilakukan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Kualitas kinerja pegawai sangat menentukan hasil pekerjaan dikarenakan pegawai merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dalam proses pelayanan publik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah organisasi harus mengarahkan setiap pegawainya agar bisa menerapkan sikap disiplin, hal tersebut dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di dalam organisasi tersebut dapat dicegah. Faktor kedisiplinan merupakan komponen penting dalam melakukan tugas sehari-hari para pegawai. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan atasan, mereka tidak akan mencuri waktu kerja untuk hal-hal lain yang tidak terkait dengan pekerjaan, mereka juga akan menaati peraturan tanpa rasa paksaan. Pada akhirnya,

pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan pegawai dalam memenuhi semua tugas dengan tepat waktu dan menaati semua peraturan yang ada menjadi salah satu keunggulan yang harus dimiliki oleh pegawai. Selain disiplin, untuk mendorong pegawai ke arah usaha maksimal dengan adanya keinginan memenuhi kebutuhannya, dibutuhkan kebijaksanaan pimpinan dalam usaha menggerakkan, mengajak dan mengarahkan pegawai dengan memberikan dorongan atau motivasi untuk mencapai kinerja yang baik.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau instansi, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Motivasi kerja juga merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi diperlukan pegawai untuk memberikan dorongan, semangat terhadap pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses di mana kebutuhan dalam mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Tujuannya, jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Pengaruh motivasi dari atasan maupun organisasi atau instansi itu sangat penting guna

untuk menyejahterakan pegawai dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Sehingga motivasi selalu menjadi perhatian utama oleh pihak organisasi, karena motivasi berhubungan erat dengan hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pegawai baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan pegawai itu sendiri. Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan fisik di sekitar pegawai bekerja seperti ruang luas kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, fasilitas kantor, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja non-fisik yang baik sangat diperlukan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, seperti suasana kerja di kantor, kesejahteraan pegawai, hubungan kerja yang antara pegawai dengan atasan ataupun antar sesama pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada pegawai akan berpotensi menjadi hambatan dalam bekerja seperti permasalahan dengan rekan kerja, tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja, atau kurang bisa menikmati pekerjaan sehingga pegawai tidak merasa betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung

pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Kecamatan Bekasi Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang diharapkan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kantor Kecamatan dituntut untuk tetap berbenah dengan konsisten dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal, yaitu agar terjadi perubahan dan kemajuan dalam era globalisasi saat ini. Keberhasilan suatu organisasi kecamatan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kantor kecamatan tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cerdas, dan berkualitas, tetapi yang paling penting mereka yang mau bekerja keras dan ada keinginan untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal. Keterampilan seorang karyawan tidak memiliki arti bagi organisasi jika mereka tidak bekerja keras menggunakan keterampilan yang mereka miliki. Oleh karena itu, dibutuhkannya pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik pula agar dapat memotivasi masyarakat. Keterampilan memiliki motivasi yang sangat penting karena dengan motivasi diharapkan semua pegawai mau bekerja keras dan juga antusias untuk mencapai kinerja yang efektif. Instansi kecamatan merupakan suatu organisasi yang membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas yang memiliki keterampilan dan motivasi tinggi yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja lembaga dicerminkan oleh kinerja pegawainya, berdasar kepada Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adapun data yang penulis dapatkan dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Kantor**  
**Kecamatan Bekasi Barat (2021-2022)**

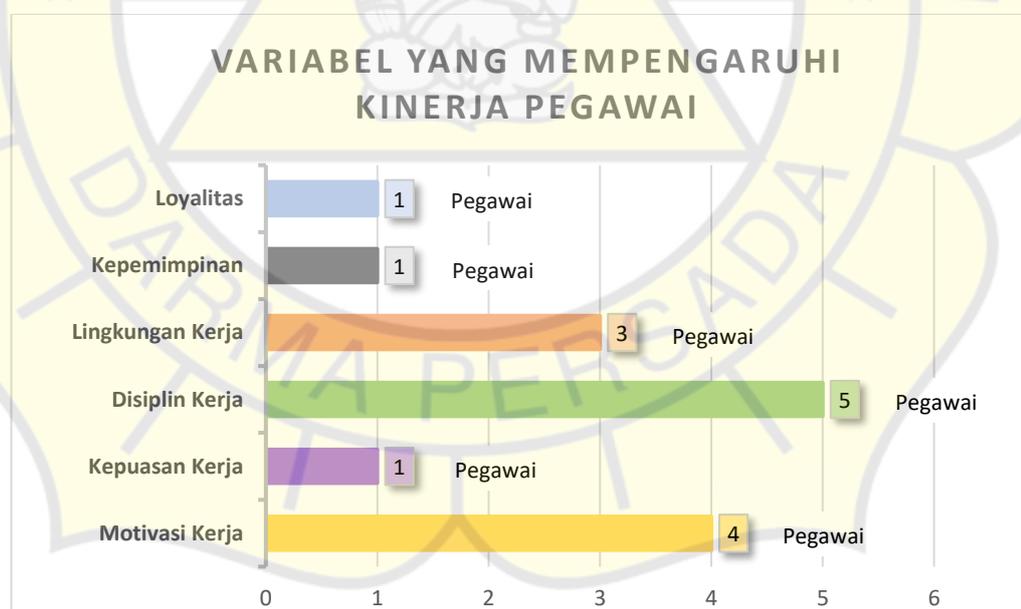
Unsur yang dinilai	Bobot (%)	Tahun				Keterangan	(%)
		2021		2022			
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)		
1. Kualitas Kerja	20	88	17,6	80	16	Menurun	8
2. Kuantitas Kerja	20	86	17,2	79	15,8	Menurun	7
3. Tanggung Jawab	20	84	16,8	80	16	Menurun	4
4. Kerja Sama	20	84	16,8	79	15,8	Menurun	5
5. Inisiatif	20	83	16,6	78	15,6	Menurun	5
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>		<b>85</b>		<b>79,2</b>	<b>Menurun</b>	<b>5,8</b>

Sumber: Pengelola Kepegawaian Kantor Kecamatan Bekasi Barat

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat di tahun 2021-2022 terdapat penilaian kinerja yang mengalami fluktuatif (naik-turun), meskipun penilaian kinerja pegawai masih dalam kategori baik tetapi terdapat beberapa penurunan kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif dengan bobot 20%. Nilai capaian dari sasaran kinerja pegawai telah tercapai namun mengalami penurunan dalam satu tahun terakhir. Pada tahun 2021 jumlah skor kinerja pegawai sebesar 85% dan mengalami penurunan di tahun 2022 menjadi 79,2%. Terjadinya penurunan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat tersebut adalah dikarenakan kurangnya motivasi untuk bekerja lebih baik

sehingga memengaruhi kinerja pegawainya adapun faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja yang optimal tentu harus memperhatikan beberapa faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan tempat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

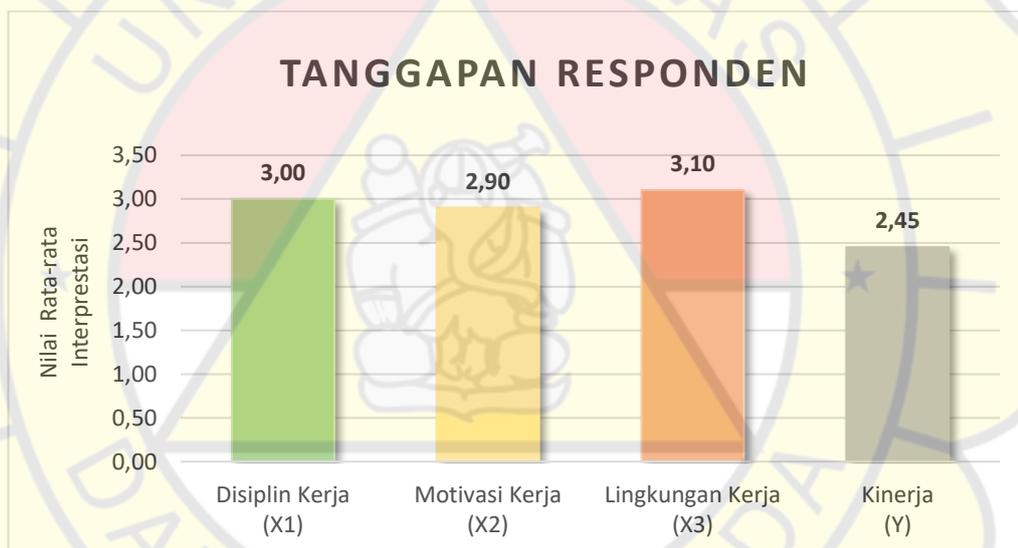
Untuk mendukung hasil penelitian, penulis kemudian melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari total populasi pegawai sebanyak 75 maka responden yang mengisi pra survei yaitu 15 pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat, dengan variabel berupa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepemimpinan, Loyalitas. Berikut adalah hasil dari pra survei tersebut:



Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2023

**Gambar 1.1 Hasil Pra Survei Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat**

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel paling banyak dipilih oleh responden yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat adalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Dari hasil tersebut, selanjutnya penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20% dari populasi pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat sebagai penelitian awal untuk mengetahui tanggapan mengenai pengukuran kinerja pegawai dengan variabel yang diteliti adalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2023

**Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden**

Untuk menjelaskan grafik di atas yang mengacu pada tabel 3.4 halaman 67, maka dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja memiliki rata-rata sebesar 3,00 yang artinya pegawai mempunyai tingkat disiplin yang tinggi.
2. Variabel motivasi kerja memiliki rata-rata sebesar 2,90 yang artinya pegawai mempunyai tingkat motivasi yang tinggi.

3. Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata sebesar 3,10 yang termasuk ke dalam kategori lingkungan kerja yang baik.
4. Variabel kinerja memiliki rata-rata sebesar 2,45 yang mengidentifikasi bahwa kinerja pegawainya rendah.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat”.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan di Kantor Kecamatan Bekasi Barat adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang tinggi masih tergolong rendah untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja yang tinggi masih tergolong rendah untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja yang baik namun masih tergolong rendah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka diperlukan adanya pembatasan masalah agar

pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Adapun populasi yang dijadikan responden adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bekasi Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bekasi Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bekasi Barat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta memperkuat penelitian terdahulu.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Lembaga/Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi dan dapat memberi masukan bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali kinerja pegawai di dalam instansi.

#### 2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis, serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.