

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan atau suatu lembaga tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga pada aspek sumber daya manusia yang dimilikinya. Suatu perusahaan atau lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan organisasi.

Organisasi bisa berhasil atau tidak nya akan ditentukan oleh sumber daya manusia atau para pegawai dalam mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi diharapkan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut bisa terwujud. Menurut Rivai (2009 :14) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013;67).

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota

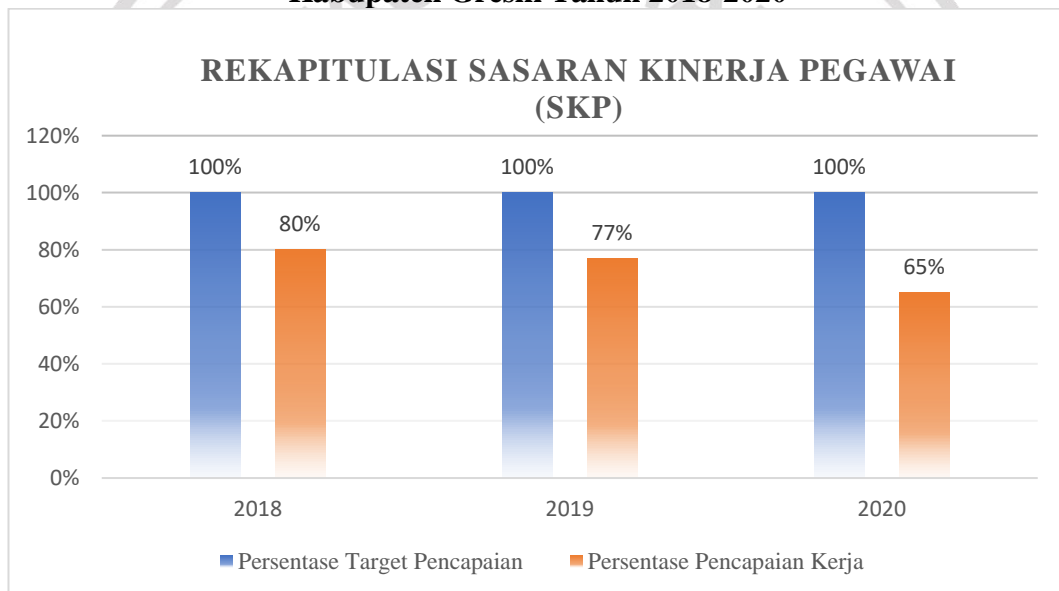
(kota madya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat (Neglasari, 2012).

Kecamatan Kebomas adalah instansi yang berada dibawah lingkup Pemerintah Kabupaten Gresik. Menurut Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi kecamatan adalah melaksanakan urusan otonomi daerah, pemerintah umum, administrasi keuangan, perangkat daerah, kepegawaian dan persandian. Kecamatan Kebomas dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Instansi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal. Sama halnya dengan Kecamatan Kebomas, pegawai dituntut bisa melaksanakan tugas secara maksimal, efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan sesuai dengan apa yang dibutuhkan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat dibutuhkan untuk dapat mewujudkan visi dan misi Kecamatan Kebomas.

Namun pada pelaksanaannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih belum maksimal, salah satu contohnya yaitu masih terdapat warga yang mengeluhkan pelayanan pasalnya pada hari dan jam kerja kantor tetapi kantor masih tutup (idrnews.id, edisi 6 Oktober 2021). Serta didapati dalam pelaksanaan sidak pelayanan kantor kecamatan tidak terlihat petugas yang seharusnya bertugas pada hari tersebut dan hanya ada satu pegawai kecamatan yang diperbantukan ditempat tersebut serta adanya keluhan dari masyarakat terkait kurang ramahnya petugas resepsionis terhadap warga (gmnindonesia.com, edisi 24 Maret 2021). Dari beberapa artikel diatas tersebut dapat diketahui bahwa terdapat adanya penurunan kinerja dari para pegawai dikantor kecamatan.

Kinerja pegawai yang menurun tentu akan mempengaruhi stabilitas instansi tersebut. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target instansi menjadi tidak tercapai sehingga dapat menghambat dalam penyelesaian tugas dan pada akhirnya dapat juga mengalami penurunan kinerja jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Berikut ini adalah laporan kinerja karyawan Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik yang dapat dilihat di gambar 1.1.

Gambar 1.1
Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kecamatan Kebomas
Kabupaten Gresik Tahun 2018-2020



Berdasarkan data diatas, data diperoleh dari hasil rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Dapat di lihat bahwasannya terdapat penurunan kinerja pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik selama tahun 2018 – 2020. Penurunan kinerja tertinggi terjadi selama tahun 2020 dimana persentase kinerja sampai menyentuh angka 65% pencapaian target kinerja pegawai. Dimana pada tahun 2020 merupakan awal dari munculnya pandemi covid-19 salah satu langkah dalam memutus mata rantai

penyebaran covid-19 maka pemerintah memberlakukan WFH (Work From Home). Di masa pandemi banyak pegawai yang sedang sakit dan jam kerja pegawai berkurang, hal tersebut mengakibatkan tidak optimalnya kinerja pegawai. Dalam hal ini bahwasannya tidak semua pegawai bisa menyelesaikan penuh tugasnya yang menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap ketidaksesuaian dengan target yang telah di tentukan.

Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan. Menurut Soedarmayanti (2014 : 102) motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas – aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa. Kurangnya motivasi kerja dari dalam diri pegawai disebabkan karena para pegawai di Kecamatan Kebomas kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama pegawai yang saling bersikap individu serta gaji yang masih terbilang rendah, serta tidak adanya feedback bagi pegawai yang lembur. Berikut adalah daftar gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik :

Tabel 1.1
Daftar Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Kebomas Gresik

No.	Daftar Gaji	Jumlah Pegawai
1	Golongan II/c,II/b,II/a ≥ 2 – 3,5 juta	37
2	Golongan III/c,III/b,III/a ≥ 3 – 4,6 juta	15

3	Golongan IVa dan III/b ≥ 5 juta	6
	Jumlah	58

Sumber : Sekretaris Kecamatan Kebomas

Berdasarkan tabel 1.1 di ketahui gaji yang di terima oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pangkat (golongan) yang telah di uraikan di atas bahwa masih banyak pangkat (golongan) yang masih rendah dapat di lihat pada pangkat (golongan) II masih sangat besar yaitu terdiri 37 orang, pangkat (golongan) III berjumlah 15 orang sedangkan pangkat (golongan) IV masih 6 orang. Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan (Mulyadi, 2001). Menurut Hasibuan (2014 : 121) Jika upah balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya, balas jasa yang rendah penyebab motivasi rendah.

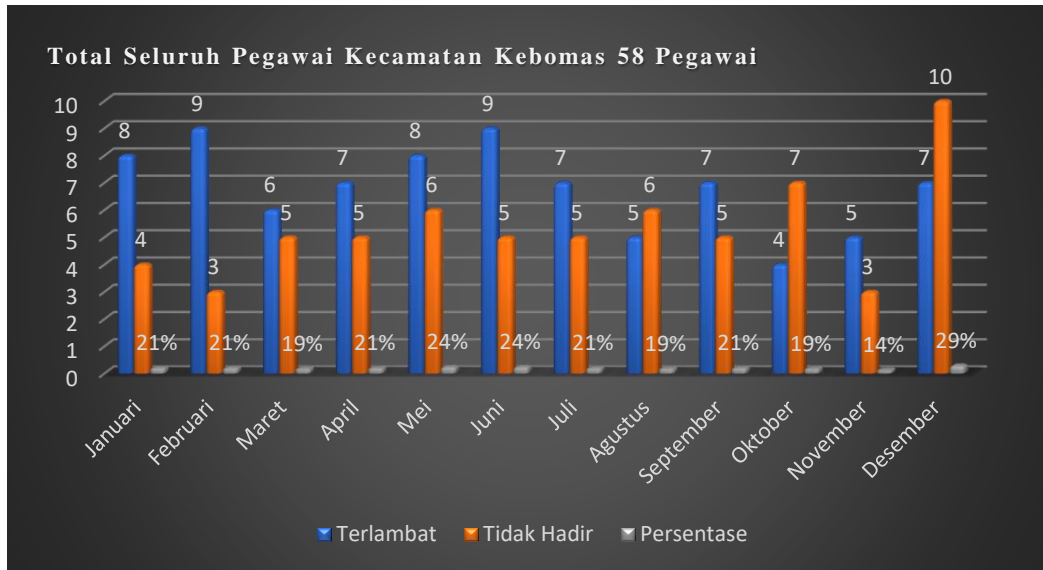
Dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk semangat dalam melaksanakan pekerjaan. sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan di dalam menjalankan tugas-tugas yang di tentukan. Sama halnya dengan hasil penelitian Setiawan (2016), menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bontang Utara. Kemudian diperkuat dengan hasil penelitian Pantungan, dkk (2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh hingga 61,7% terhadap kinerja pegawai.

Menurut Setyawan (2017:69) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku

karyawan, dan gaya kepemimpinan. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Sutrisno (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kecamatan Kebomas telah menerapkan disiplin kerja yang baik dan secara ketat yang harus ditaati dan dijalankan dengan baik oleh seluruh pegawai. Kecamatan Kebomas menggunakan alat bantu finger print sebagai alat untuk melihat perilaku absensi pegawai serta untuk melihat kinerja pegawai. sehingga sangat kecil kemungkinan para pegawai untuk melakukan manipulasi dengan menitipkan absen kepada pegawai lainnya. Namun dalam pelaksanaannya diketahui masih tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai Kecamatan Kebomas. Jam kerja kantor Kecamatan Kebomas dimulai pada pukul 07.30 WIB tetapi beberapa pegawai di jam tersebut masih terlihat baru sampai di Kecamatan Kebomas bahkan ada beberapa yang datang terlambat setelah jam kerja dimulai. Hal tersebut mencerminkan adanya ketidak disiplin kerja pegawai Kecamatan Kebomas. Berikut ini adalah gambar 1.2 tingkat kehadiran pegawai di Kecamatan Kebomas.

Gambar 1.2
Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Kebomas Tahun 2019



Sumber : Laporan Bagian kepegawaian Kecamatan Kebomas

Berdasarkan gambar 1.2 diketahui bahwa kehadiran mengalami fluktuasi. Pada data diatas ketidak hadiran ter rendah terjadi pada bulan November dengan ketidak hadiran 3 pegawai dan 5 pegawai datang terlambat dengan persentase ketidak disiplin pegawai sebesar 14%, sedangkan yang paling tinggi terjadi pada bulan Desember dengan ketidak hadiran 10 pegawai dan 7 pegawai datang terlambat dengan persentase ketidak disiplin pegawai mencapai 29%, ketidak disiplin juga dapat dilihat dari tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai seperti mengenakan pakaian seragam yang tidak sesuai dan bekerja menggunakan sandal. Bila ketidak disiplin ini terus dibiarkan, maka hal ini tentu akan menjadi permasalahan bagi kinerja pegawai.

Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2011;193) bahwa disiplin yang semakin baik mencerminkan semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sejalan dengan hasil penelitian terkait disiplin kerja yang dilakukan oleh Prastika (2015) menyimpulkan bahwa adanya

pengaruh yang signifikan diantara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Likdanawati et al. (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Setyawan, 2017). Setyawan (2017) menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang bisa memberikan pengaruh pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Kecamatan Kebomas, diketahui permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu terdapat beberapa fasilitas kerja bagi karyawan yang sudah tidak layak pakai. Fasilitas tersebut adalah komputer dan laptop yang rata-rata sudah tidak layak pakai dan sering terjadi keterlambatan pengoperasian dalam bekerja. Serta belum sesuai penataan arsip-arsip, banyak dokumen yang tercampur dan tidak sesuai dengan jenis dokumen. Hal ini cukup memakan waktu, terlebih saat jam kerja berlangsung. Berikut ini adalah Tabel 1.2 tentang daftar fasilitas-fasilitas yang ada di Kecamatan Kebomas :

Tabel 1.2
Daftar Inventarisasi Sarana dan Prasarana Kerja di Kecamatan Kebomas

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1.	Meja	20	Baik
2.	Kursi	26	Baik

3.	Komputer PC / Laptop	14	10 Kurang Baik 4 Baik
4.	Printer	8	4 Kurang Baik 4 Baik
5.	AC	6	Baik
6.	Kipas Angin	5	3 Kurang Baik 2 Baik
7.	Mesin Scan	2	Baik
8.	TV	2	Baik
9.	Telepon	1	Baik
10.	Lemari Buku	1	Baik
11.	Filling Kabinet	7	3 Kurang Baik 4 Baik

Sumber : Data Kecamatan Kebomas

Dapat dilihat dari tabel diatas, terdapat fasilitas-fasilitas yang ada di Kecamatan Kebomas dengan kondisi yang kurang baik seperti komputer/pc printer dengan jumlah 14 unit dimana 10 unit dengan kondisi yang kurang baik dan 4 unit yang juga dalam kondisi kurang baik, 3 unit kipas angin kondisi kurang baik, serta 3 filling kabinet yang juga dalam kondisi kurang baik sehingga banyak dokumen yang tidak tertata dengan rapi. Hal ini akan dapat menyebabkan terhambatnya pelayanan yang ada di Kecamatan Kebomas dan kinerja pegawai akan menurun.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman pada dasarnya adalah yang menimbulkan suasana kerja nyaman sehingga memicu pegawai lebih bersemangat dan dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai yang akan dapat mencapai tujuan organisasi. Jika pegawai telah memandang lingkungan kerjanya kondusif, maka pegawai akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi dan pegawai akan cenderung menyukai pekerjaannya. Diperkuat dengan adanya hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wismar'ain (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Trisofia, et al. (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tingkat motivasi kerja, disiplin kerja pegawai, dan lingkungan kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah instansi. Instansi atau Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan, motivasi maupun lingkungan kerja terhadap pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kebomas. Mengacu pada uraian tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik secara parsial.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik secara parsial.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi/Lembaga

- a) Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk instansi dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Memberikan informasi kepada instansi seberapa pentingnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kebomas.
- c) Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi Kecamatan Kebomas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di dalam instansi/lembaga.
- b) Sebagai sumber referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan. Dan juga

untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar Sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.

