

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang baik, kemungkinan besar akan mendorong kinerja organisasi yang baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Sudah diketahui bersama bahwa Pegawai Negeri Sipil atau Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi, keberadaan SDM yang hebat dan unggul malah bisa jadi bumerang bagi organisasi jika tidak disertai perencanaan dan pengendalian SDM itu sendiri. Di sisi lain, harmoni dalam tata hubungan antar manusia baik antar sesama peserta organisasi maupun hubungan atasan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki organisasi mana pun.

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

dan tujuan yang telah ditetapkan, maka lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi merupakan masalah yang sangat penting dalam organisasi karena dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan elemen penting dalam instansi pemerintah daerah, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan pada kualitas hasil pekerjaan dikarenakan Pegawai Negeri Sipil merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dalam proses pelayanan publik.

Priansa (2018:79) menyatakan bahwa :

Kinerja pegawai nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi pegawai serta memajukan perusahaan. Pegawai yang memiliki level kinerja tinggi merupakan pegawai yang memiliki produktivitas kerja sama di atas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja rendah, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif.

Pendapat di atas menunjukkan kekurangoptimalan kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat ditunjukkan dari kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Upaya pembenahan kinerja Pegawai Negeri Sipil harus terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam organisasi itu sendiri maupun dari luar. Kinerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari

kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi serta promosi. Di samping faktor –faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional.

Lingkungan kerja identik dengan tersedianya sarana dan prasarana, yang menurut Sedarmayanti (2019:21) terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Memadainya lingkungan kerja pegawai dapat mempengaruhi usaha suatu organisasi secara positif. Adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih semangat dan mendukung semua kegiatan organisasi secara aktif, ini berarti pegawai akan bekerja lebih produktif. Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016:159) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja selain lingkungan kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergantung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Edy Sutrisno (2016: 87) bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kinerja salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi kerja menurut T. Hani Handoko (2017: 252) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Seperti dikemukakan oleh Malayu S.P.Hasibuan (2016: 219) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai keputusan.

Komitmen organisasi sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi dan memihak pada pekerjaan tertentu merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi menurut Sutrisno (2016: 292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran merupakan perangkat daerah yang bertugas membantu Bupati Pangandaran dalam penyusunan kebijakan, dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta

pelayanan administratif. Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran merupakan unsur pemerintah daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah serta berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Pangandaran. Selain itu, Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran mempunyai tugas membantu Bupati Pangandaran dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas, Badan dan Lembaga Lain yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran. Sehingga Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran merupakan bagian dari Pemerintah Kabupaten Pangandaran. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran dapat dilihat dari ketersediaan sarana dan prasarana berikut ini:

Tabel 1.1
Data Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kerja
Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
Tahun 2021

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Persentase Ketersediaan	Keadaan
1	Tata Ruang	75%	Cukup Baik
2	Penerangan	80%	Cukup Baik
3	Warna	70%	Cukup Baik
4	Pertukaran Udara (Ventilasi)	80%	Cukup Baik
5	WC	50%	Kurang Baik
6	Lahan Parkir	80%	Cukup Baik

Sumber : Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkatan kenyamanan lingkungan kerja fisik pegawai yang paling baik adalah lahan parkir dan penerangan sekitar

80%. Tingkat ketersediaan sarana dan prasarana yang paling rendah adalah ketersediaan WC yang bersih dengan persentase sekitar 50%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kenyamanan lingkungan kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran masih rendah diantaranya lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan maksimal.

Temuan fenomena disiplin kerja terlihat dari beberapa masalah yang terjadi yaitu Pegawai yang sering terlambat masuk kerja, dan penyelesaian program kerja yang terkadang meleset dari masa waktu pekerjaan yang telah ditetapkan. Begitupula fenomena motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran terlihat dari daftar absensi Pegawai meliputi keterlambatan, dan tanpa keterangan. Selanjutnya penggunaan waktu kerja yang kurang baik terindikasi menunjukkan motivasi Pegawai yang belum maksimal dalam bekerja. Absensi pegawai Negeri Sipil periode Bulan Maret sampai dengan Agustus 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran Periode Maret 2021 – Agustus 2021

No	Bulan	Data Pegawai			
		Terlambat	Sakit	Izin	Tidak masuk
1	Maret 2021	2 orang	1 orang	3 orang	2 orang
2	April 2021	2 orang	3 orang	4 orang	1 orang
3	Mei 2021	4 orang	4 orang	2 orang	1 orang
4	Juni 2021	3 orang	5 orang	3 orang	2 orang
5	Juli 2021	2 orang	8 orang	1 orang	3 orang
6	Agustus 2021	1 orang	3 orang	2 orang	1 orang
Jumlah		14 orang	24 orang	15 orang	10 orang

Sumber : Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran 2021.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran meliputi keterlambatan jam pegawai, sakit, izin dan tidak masuk yang bervariasi. Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai yang terlambat cukup signifikan pada periode Mei 2021 tercatat ada 4 (empat) orang, pegawai yang sakit pada periode Juli 2021 tercatat 8 (delapan) orang, pegawai yang izin terbanyak pada periode April 2021 tercatat ada 4 (empat) orang, dan pegawai yang tidak masuk cukup banyak pada periode Juli 2021 tercatat ada 3 (tiga) orang. Hal ini menunjukkan penggunaan waktu kerja yang kurang baik yang terindikasi motivasi pegawai yang rendah dan kurang jelasnya ketegasan dari pimpinan atau atasan untuk memberikan hukuman bagi mereka yang memiliki sikap kerja yang kurang disiplin.

Temuan fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran dapat dijelaskan dari data kepegawaian yang meliputi mutasi, rotasi dan pensiun.

Tabel 1.3
Data Kepegawaian di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
Periode 2016 s/d 2020

Pegawai		2016	2017	2018	2019	2020	Jumlah
PNS	Mutasi	-	1	2	2	-	5
	Rotasi	-	-	-	3	-	3
	Pensiun	1	-	-	1	-	2

Sumber : Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, 2021.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan, jumlah pegawai Pegawai Negeri Sipil yang mutasi tertinggi pada Tahun 2018 dan 2019 sebanyak 2 (dua) orang. Berdasarkan wawancara dengan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, mutasi ini dilakukan karena pegawai tersebut memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi terutama menyangkut aspek kepatuhan terhadap aturan, kejujuran dan kedisiplinan dalam bekerja.

Fenomena yang berhubungan dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja pegawai yang didapat dari Laporan Tahunan Periode Tahun 2020 berikut ini:

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor
Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2019 - 2020

Penilaian kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Orang	Persentase (%)	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik	10	11,76%	9	10,84%
Baik	70	82,35%	66	79,52%
Cukup	5	5,88%	8	9,64%
Total	85	100%	83	100%

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran 2021.

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Kabupaten Pangandaran pada tahun 2020 terdapat 9 orang pegawai dengan persentase 10,84% mendapat nilai sangat baik sedangkan pada tahun 2019 terdapat 10 orang pegawai dengan persentase 11,76%. Untuk pegawai yang mendapat nilai baik pada tahun 2020 terdapat 66 orang pegawai dengan persentase 79,52% sedangkan pada tahun 2019 terdapat 70 orang pegawai dengan persentase 82,35% selain itu pada tahun 2020 terdapat pegawai yang mendapat nilai cukup sebanyak 8 orang dengan persentase 9,64% sedangkan pada tahun 2019 terdapat 5 orang pegawai dengan persentase 5,88%

Berdasarkan uraian di atas, maka dipandang perlu dilakukannya suatu penelitian tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas maka permasalahan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran secara parsial.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini secara khusus adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.
2. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran secara parsial.

3. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran secara simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis (Keilmuan)
 - a. Mendapatkan teori baru tentang meningkatkan kinerja pegawai melalui penggunaan aspek lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran sehingga dapat digunakan sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya.
 - b. Memberikan sumbangan penting dan memperluas ilmu manajemen yang mengangkut lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.
 - c. Menambah konsep baru yang dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Kegunaan Praktis (Guna Laksana)
 - a. Untuk Penulis
Menambah pengetahuan wawasan tentang konsep dan implementasi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi guna meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran melalui lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Waktu dan kegiatan penelitian dilaksanakan selama 8 bulan mulai bulan Mei 2021 sampai dengan bulan Desember 2021 dengan jadwal penelitian dapat dilihat pada lampiran.