

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi dapat berkembang apabila didukung kekuatan sumber daya manusia yang bagus, dimana kekuatan sumber daya manusia tersebut tercermin dari kinerja para karyawannya. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kemampuan kinerja bagus akan lebih mudah mencapai tujuannya. Kinerja dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi fokus penting organisasi. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan/instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja dalam arti luas adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi dan dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014). Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dalam

penelitian ini akan meneliti disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja bagaimana mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:87), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sesuai dengan hal tersebut, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai di suatu instansi terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan, menurut Rivai (2013:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan juga untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap seseorang untuk mematuhi norma atau aturan yang berlaku sehingga disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya

semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2016:88).

Penelitian terdahulu oleh Safitri (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda. Selain itu, Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian Arsyenda (2013), Setyawati, et.al (2018) dan Nanda, et.al (2019) yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian Rakasiwi (2015) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Bawelle, et.al (2016) dan Nugroho (2013) menunjukkan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo adalah instansi yang menaungi kepegawaian seluruh institusi pemerintahan di Kabupaten Purworejo terbukti bahwa ruang lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo tergolong banyak. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam menjalankan tugas maupun kinerja kepegawaiannya memang harus dijunjung tinggi agar tujuan instansi dapat tercapai secara optimal. Tujuan instansi terbukti akan hasil kerja yang dapat memberikan *feedback* bagi pegawai itu sendiri. Setiap instansi pastinya menginginkan pegawainya memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga diharapkan para pegawai dapat menghasilkan mutu

pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Pemberian motivasi kerja merupakan hal yang mestinya dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya karena dapat mendorong pegawai menjadi lebih produktif dan memberikan hasil pekerjaan yang positif sesuai tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan optimal. Siagian (2002) dalam Rahman (2018) mendefinisikan motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi atau instansi mencapai tujuannya.

Motivasi kerja yang rendah dapat menimbulkan seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena semangat dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi kerja untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Herlambang, 2017 : 37).

Peneliti terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengaruh dijalankan oleh Sutrisno, et.al (2016), dimana hasil risetnya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu oleh

Dhermawan, et.al (2012), Tanjung (2019), serta Marjaya, et.al (2019) yang menyatakan bahwa hasil risetnya pada variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo berusaha sangat menghindari motivasi kerja yang rendah, terlebih di masa pandemi *Covid-19*, hal demikian agar seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo tetap semangat bekerja walaupun pernah mengalami masa harus bekerja dari rumah. Selain motivasi oleh pimpinan yang disampaikan secara langsung saat apel pagi baik secara *online* melalui *zoom meeting* atau dalam ruang rapat karena sedang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), motivasi kerja juga tertuang dalam kalimat yang ada di setiap sudut ruangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo dengan wujud *x-banner* dan pada dinding ruangan kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo.

Peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor disiplin dan motivasi kerja saja, tetapi lingkungan kerja juga cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat pegawai bergairah dalam bekerja, sehingga berdampak positif pada kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan resiko atau tidak aman dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat kerja,

kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam tugas dan menurunnya produktivitas kerja (Pramono, dalam Dwi, 2013:197).

Menurut Nitisemito (2000) dalam Handayani (2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo dalam menjalankan pelayanan publik dan roda pemerintahan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung agar menghasilkan kinerja yang berkualitas. Terlebih di masa pandemi *Covid-19*, lingkungan kerja yang sehat, aman dan selalu dilakukan penyemprotan desinfektan sangat diharapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo agar seluruh pegawai tetap nyaman dan dalam kondisi sehat sehingga dapat tetap bekerja setiap harinya dan tidak mengalami isolasi mandiri yang mengharuskan istirahat terlebih dahulu selama 14 hari. Dengan demikian, optimalisasi kinerja seluruh pegawai besar harapannya selalu stabil seperti kondisi normal walaupun masih dalam suasana pandemi.

Peneliti terdahulu Sari (2015), Runtunuwu, et.al (2015), Artana (2012), dan Kenanga (2020) melakukan penelitian dengan hasil variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Arianto (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian oleh Putra, et.al

(2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (niat karyawan untuk berhenti bekerja) pada Hotel Amanusa di Nusa Dua.

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo dalam menjalankan pelayanan publik dan roda pemerintahan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung agar menghasilkan kinerja yang berkualitas. Terlebih di masa pandemi *Covid-19*, lingkungan kerja yang sehat dan aman sangat diharapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo agar seluruh pegawai selalu dapat bekerja setiap harinya dan tidak mengalami isolasi mandiri yang mengharuskan istirahat terlebih dahulu selama 14 hari. Dengan demikian, optimalisasi kinerja seluruh pegawai besar harapan selalu stabil seperti biasanya walaupun masih dalam kondisi pandemi.

Berdasarkan beberapa kondisi instansi dan hasil penelitian para peneliti terdahulu yang telah dibahas, maka penulis dalam hal ini akan melakukan penelitian kembali tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo?
4. Apakah secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo.



3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo secara simultan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi akhir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, diharapkan juga dapat digunakan sebagai referensi maupun rujukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan maupun kebijakan instansi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja serta faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam kegiatan operasional kantor kesehariannya.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Pembatasan suatu penelitian digunakan untuk menghindari pelebaran pokok masalah, agar memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Independen dalam penelitian adalah : disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.
2. Penelitian dijalankan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo Tahun 2021.