

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan potensi Sumber Daya Manusiannya agar mencapai keberhasilan dalam organisasi (Susan, 2019). Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak , pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Definisi kinerja menurut (Robbins & Judge, 2013) adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Mangkunegara, 2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan,. Balasundaram (2005) dalam (Isnaini et al., 2018) menyatakan kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap yang berlokasi di Jalan Jend. Sudirman No.52, Kandang Macan, Tegalreja, Kecamatan Cilacap Selatan, Kabupaten Cilacap. Tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap, mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, kepegawaian, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Untuk melaksanakan tugas-tugas pokok tersebut diperlukan pegawai yang memiliki kinerja, dedikasi dan motivasi yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Oktober 2021 terhadap Kasubag Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap, Bapak Tri Yulianto, SH diperoleh informasi adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. "Permasalahan yang sering terjadi diantaranya kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti apel pagi, sebagian dari beberapa pegawai sering datang telat dengan berbagai alasan tertentu sehingga kedisiplinan pegawai dalam mengikuti apel pagi sangat kurang" ucap bapak Tri Yulianto, SH. Selain itu juga kurangnya kedisiplinan pegawai dalam mengumpulkan laporan setiap bulannya. Waktu pengumpulan laporan yang sering mundur dan tidak tepat waktu.. Keterlambatan ini menjadi perhatian khusus untuk segera ditindaklanjuti supaya tidak mengganggu kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena kurangnya kedisiplinan dan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan maupun instansi.

(Khumaedi, 2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau

masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah. Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat juga diartikan sebagai beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri dll (Supriyadi, 2003). Disiplin kerja juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Organisasi atau perusahaan adalah suatu kumpulan orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Selain disiplin kerja, motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2000) "Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu". Sedangkan George dan Jones mengatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behaviour*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Pengamatan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap masih rendah, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat pada jam masuk kerja dan adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat

kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Simanjutak 2003:39 dalam (Arnasik & Afriza, 2017), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Steve Buchholz (2000) dalam (Hartini, 2016) menyatakan bahwa *teamwork* adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus masa depan, fokus pada tugas bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai sebuah organisasi. Sedangkan menurut Tenner dan Detoro (1992:183) dalam (Lawasi & Triatmanto, 2017), *teamworks is a group of individuals working together to reach a common goal*. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras.

Tabel 1.1**Meta Analisis Hasil Penelitian (*Research Gap*)**

No	Peneliti dan Jurnal	Hasil Penelitian
1.	Dudung Juhana , Haryati Jurnal Ekonomi , Bisnis dan Etrepreneurship Vol.7, No.2 Oktober 2013,84-89	Berpengaruh
2.	AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya E-Jurnal Manajemen Unud Vol.4, No.8, 2015:2301-2317	Berpengaruh
3.	Joyce Sagita Novyanti e-Jurnal Katagolis, Vol.3 No.2 Januari 2015 : 105-115	Berpengaruh
4.	Siska Agustina Dewi, M. Trihudyatmanto Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020	Berpengaruh
5.	Muhammad Abdillah Syawal , Jurnal Ilmiah Teknik Industri . Vol 1 No. 1 2018	Tidak Berpengaruh
6.	H.Dadang Suparman, S.Pd.I., MM Jurnal Ekonomedia Vol.9 No.2 2020	Tidak Berpengaruh
7.	Rina Dwiarti dan Arif Bogi Wibowo Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol.6 N0.2,2018 Hal 150-170	Tidak Berpengaruh

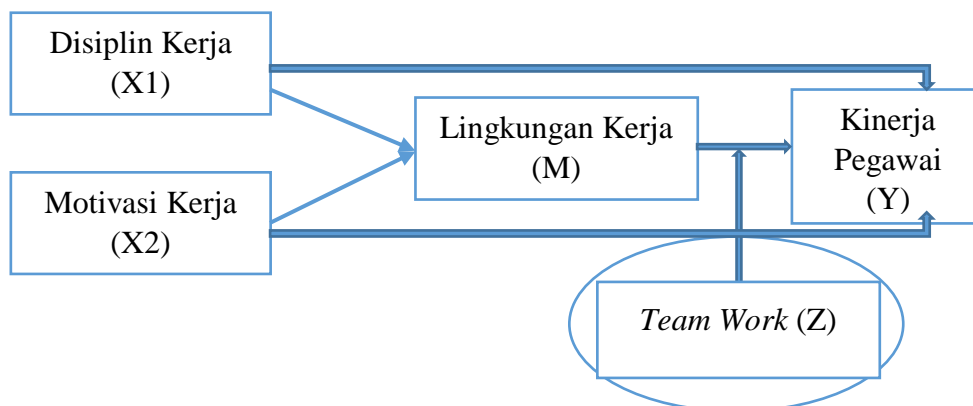
Sumber : Penulis (2021)

Beberapa penelitian yang membahas tentang variabel disiplin kerja, motivasi kerja , lingkungan kerja ,dan kinerja pegawai . Penelitian yang telah dilakukan oleh (Juhana, 2013) menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. (Pramadita & Surya, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja . Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novyanti, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Dewi & Trihudyatmanto, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja , motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Syawal, 2018) menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan (Suparman, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga

dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dwiarti & Wibowo, 2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari teori dan permasalahan serta variasi hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai . Maka penulis mengambil judul penelitian “ **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA , MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN CILACAP DENGAN TEAMWORK SEBAGAI VARIABEL MODERASI** “

Gambar 1.1
Model permasalahan penelitian dan pemecahannya



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap?
- 1.2.2 Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap ?
- 1.2.3 Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap?
- 1.2.4 Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Cilacap?
- 1.2.5 Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap?
- 1.2.6 Apakah *teamwork* dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
- 1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
- 1.3.3 Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
- 1.3.4 Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

1.3.5 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

1.3.6 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap yang dimoderasi *teamwork*.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas , maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung ilmu pengetahuan Manajemen SDM, khususnya pengetahuan mengenai “Analisi Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap dengan *Teamwork* Sebagai Variabel Moderasi”

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi peneliti

Bagi peneliti diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan lebih luas lagi ,sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan.

1.4.2.2 Bagi Instansi

Diharapkan dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

1.4.2.3 Bagi pembaca

Penulis berharap dengan membaca hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja , motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *teamwork* sebagai variabel moderasi.

1.5. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini , peneliti melakukan batasan-batasan diantaranya :

- 1.5.1 Variabel independen (bebas) adalah disiplin kerja , motivasi kerja dan lingkungan kerja dan *team work* sebagai variabel moderasi.
- 1.5.2 Lokasi penelitian adalah di lingkungan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
- 1.5.3 Sampel yang akan dijadikan obyek peneliti adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap baik itu laki-laki maupun perempuan ataupun PNS dan harian lokal.