

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode yang digunakan untuk mengatur interaksi dan keadilan dalam penggunaan sumber daya individu secara efisien dan praktis sehingga dapat dimaksimalkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, mengingat kinerja dan efektivitasnya secara langsung memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan efisiensi organisasi. Memanfaatkan tenaga kerja yang tepat dalam operasional bisnis merupakan salah satu faktor penentu keberlangsungan suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dioptimalkan semaksimal mungkin.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan kolaborasi antar individu guna mencapai tujuan organisasi. Setiap anggota organisasi memiliki latar belakang yang beragam, baik dari segi pendidikan, pengalaman, kondisi ekonomi, kebutuhan, harapan, maupun aspek lainnya, sehingga masing-masing membawa karakteristik unik. Untuk mencegah hal-hal tersebut menjadi hambatan dalam meraih target organisasi, pimpinan dituntut mampu mengelola dan memanfaatkannya secara maksimal. Optimalisasi pengembangan sumber daya manusia menuntut peningkatan kinerja individu, agar kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan selaras dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Kehadiran pegawai dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. karena hal tersebut turut menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia atau pegawai yang baik dapat diukur melalui berbagai aspek, salah satunya adalah kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Pegawai merupakan faktor penentu dalam upaya pencapaian tujuan sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu, 2009).

Sebagai instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, profesionalisme kinerja pegawai menjadi suatu keharusan yang harus dipenuhi oleh seluruh aparatur dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, peran pimpinan sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai guna membangun kepercayaan publik Wahyuni *et al.*, (2024) Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai hasil dari usaha individu dalam mewujudkan tujuan organisasi, yang mencakup aspek-aspek seperti mutu dan jumlah pekerjaan, kepuasan pengguna layanan, sikap serta perilaku positif, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Nurhanan & Heri Sasono, 2022)

Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu masalah yang kerap dihadapi oleh instansi pemerintah. Penurunan kinerja ini berdampak pada kurang optimalnya pelayanan kepada masyarakat, serta menyebabkan pemborosan waktu dan biaya, sehingga pencapaian target menjadi tidak maksimal. Penelitian ini menyajikan data arsip dari instansi berupa tabel penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk Periode Tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan Tahun 2023

No	Jenis Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
1	Penomoran arsip Pencatatan sipil	37.500 berkas	29.200 berkas	77,8%
2	Legalisasi akta pencatatn sipil	5.000 salinan	3.700 salinan	74%
3	Penyimpanan dan penyerahan kutipan akta	37.500 kutipan	29.500 kutipan	78,6%
4	Pengadministrasian jumlah kutipan yang diserahkan	37.500 kutipan	29.000 kutipan	77,3%
5	Mengagendakan surat yang masuk	700 surat	520 surat	74,2%
6	Penomoran arsip register	350 berkas	260 berkas	74,2%
7	Penerimaan berkas permohonan akta-akta	37.500 berkas	29.500 berkas	78,6%
8	Memverifikasi permohonan	37.500 berkas	29.900 berkas	79,7%
9	Penerimaan denda	17.500 denda	13.420 denda	76,6%
10	Mengagendakan surat-surat kedinasan yang keluar	1.000 surat	780 surat	78%
11	PenPencatatan jumlah pemohon	37.500 berkas	29.500 berkas	78,6%
12	Penyimpanan arsip naskah dinas	1.700 surat	1.350 surat	79,4%
13	Membantu pengetikan SK akta kelahiran	95 berkas	75 berkas	79%
14	Menyiapkan bahan penyusunan formasi kepegawaian	7 kegiatan	5 kegiatan	71,4%
15	Oprator pengetikan akta-akta penPencatatan sipil	7.500 akta	5.920 akta	78,9%
16	Oprator pengetikan register penPencatatan sipil	150 buku	120 buku	80%
17	Melakukan penPencatatan kode barang sesuai jenis barang	60 jenis barang	48 jenis barang	80%
Total rata-rata persentase pencapaian target pegawai				78,28%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan hasil pencapaian berbagai kegiatan administrasi Pencatatan sipil, terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang kinerjanya belum mencapai tingkat optimal. Dari target yang seharusnya 100%,

dengan nilai tolerance minimal 60% dan nilai maksimal 85%, namun hanya terealisasi rata-ratanya hanya sebesar 78,28%. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditentukan, serta masih ditemukan ketidaksesuaian antara hasil pekerjaan dan standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut, mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, peraturan ini menetapkan sistem penilaian kinerja PNS di Indonesia, di mana penilaian dilakukan berdasarkan sasaran kinerja yang ditetapkan oleh instansi masing-masing.

Peraturan ini menetapkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memiliki sasaran kinerja yang terstruktur dan dapat diukur. Sasaran tersebut biasanya berhubungan dengan target yang hendak dicapai Berdasarkan indicator kinerja yang telah disepakati bersama. Meskipun peraturan ini tidak secara eksplisit menetapkan angka persentase tertentu yang harus dicapai, penilaian dilakukan berdasarkan tingkat pencapaian terhadap target yang telah ditentukan. Evaluasi terhadap pencapaian sasaran dilakukan melalui pengukuran yang terukur, dan dalam praktiknya, target kinerja seringkali dinyatakan dalam bentuk persentase. Jika hasil pencapaian berada dalam kisaran tertentu (misalnya di atas 80% dari target), maka hal tersebut dianggap mencerminkan kinerja yang baik.

Salah satu dampak nyata dari belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan PenPencatatan Sipil Kabupaten Kuningan adalah lamanya proses penyelesaian dokumen administrasi seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Akta Kelahiran, Akta Kematian, dan Kartu Keluarga. Proses yang seharusnya bisa cepat justru memerlukan waktu berhari-hari, bahkan hingga satu minggu, padahal masyarakat sangat membutuhkan layanan yang cepat dan efisien.

Berdasarkan permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan PenPencatatan Sipil Kabupaten Kuningan, peneliti mencoba untuk melakukan pra survey kepada sejumlah 30 responden pegawai di Dinas Kependudukan dan PenPencatatan Sipil Kabupaten Kuningan. Dimana hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Kuesioner Pra Survei

No	Pernyataan	Iya	Tidak	Jumlah	Persentase		Jumlah
					Iya	Tidak	
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	12	18	30	40%	60%	100%
2.	Saya pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	13	17	30	43%	57%	100%
3.	Saya tetap sabar dalam menghadapi berbagai tugas yang diberikan.	10	20	30	33%	67%	100%
4.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan tugas-tugas saya	9	21	30	30%	70%	100%
5.	Saya disiplin dalam mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan	12	18	30	40%	60%	100%
6.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai jadwal	14	16	30	47%	53%	100%

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, hasil pra-survei terhadap 30 responden, Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden, diketahui bahwa sebagian besar pegawai belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan masih sering menunda-nunda tugas yang diberikan. Selain itu, pegawai juga dinilai kurang sabar dalam menghadapi berbagai tugas, kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan, kurang disiplin terhadap waktu kerja, serta belum sepenuhnya datang ke kantor tepat waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan masih perlu ditingkatkan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut Usman *et al.*, (2023) dalam buku *Organizational Behavior*, lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja individu karena dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Mereka menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung termasuk aspek fisik seperti ruang kerja yang nyaman, serta faktor sosial seperti hubungan yang harmonis antar rekan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif membantu pegawai merasa dihargai, mengurangi stres, serta meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, hal ini didukung oleh penelitian terbaru Rasyid, (2022), yang menemukan bahwa organisasi yang menekankan motivasi intrinsik melalui penghargaan atas pencapaian pribadi, kesempatan pengembangan, dan pekerjaan yang bermakna dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mereka juga menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung otonomi pegawai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Pengaruh terhadap kinerja ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, yang diperoleh melalui penghargaan pribadi dan kebebasan dalam pekerjaan, berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja individu yang lebih produktif dan inovatif.

Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Putri Hana Salsafila *et al.*, (2023) manajer menggunakan disiplin sebagai alat untuk mengubah perilaku, meningkatkan pemahaman, dan mendorong kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Sementara itu, menurut Raflesia *et al.*, (2023) disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian Raflesia *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam suatu organisasi atau instansi menjadi ukuran penting dalam memastikan norma, tata tertib, dan peraturan

organisasi berjalan dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Disiplin ini lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri, karena tanpa disiplin yang kuat, sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Salah satu bentuk disiplin adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Terdapat perbedaan temuan dalam penelitian mengenai dampak lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan pentingnya kedua faktor ini dalam mendukung kinerja organisasi. Namun, menurut Prayuda & Tengah, n.d. (2018) lingkungan kerja dan motivasi justru memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam temuan ini, peningkatan motivasi kerja bahkan berpotensi menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Rivai, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian yang disampaikan oleh Raflesia *et al.*, (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nugraha *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Rafael & Tahwin, (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja justru berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang disebabkan oleh penerapan sistem penilaian yang kurang transparan dan tidak konsisten.

Berdasarkan *research gap* permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

(Survei Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan).”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dibuat maka diharapkan memiliki manfaat penelitian yang dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini adalah untuk meminimalisir terjadinya target yang belum terealisasi pada agenda pekerjaan rutin organisasi atau instansi agar terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi (instansi):

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan merumuskan kebijakan-kebijakan atau proses pengambilan keputusan kaitannya dengan lingkungan kerja motivasi dan penilaian kinerja.

b. Bagi Pegawai:

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pemikiran dan memotivasi untuk melakukan hal yang terbaik bagi organisasi salah satunya dengan meningkatkan kinerja.

c. Bagi Peneliti:

Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan tentang hal yang diteliti sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang teori yang diungkap.