

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang potensial dan strategis perannya di organisasi. Komponen manusia pada organisasi mempunyai kedudukan yang strategi. Manusia adalah yang mengetahui segala sesuatu yang dapat menjadi masukan atau sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi untuk dikelola dan diproses sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas sesuai tujuan organisasi. Melihat peran sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi, maka kehadiran sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan keterampilan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu perlu adanya tindakan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset organisasi. Menurut Akbar (2014)

Suatu organisasi dibangun disebabkan memiliki visi yang ingin diraih, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berdasarkan kriteria tertentu dan diukur selama periode waktu tertentu, berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison dkk (2017)

Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dilakukan dan dapat diamati oleh pegawai, peningkatan kinerja pegawai yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena jika kinerja pegawai tinggi akan benar-benar meningkatkan profit perusahaan dalam efisiensi kerja mereka dengan efisiensi yang dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi akan tercapai tanpa bantuan dari orang lain karena itu suatu organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar kinerja pegawainya dapat meningkat setiap tahunnya dengan tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan merupakan instansi yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil kepada masyarakat Kabupaten Kuningan. Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan mencakup berbagai aspek, mulai dari pelayanan publik hingga hal-hal teknis dan administratif. Sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan melaksanakan tugas dalam pengurusan administrasi kependudukan sesuai dengan aturan yang berlaku. Agar pelayanan administrasi kependudukan yang diberikan dapat berjalan dengan optimal, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan membutuhkan dukungan dari berbagai faktor, seperti ketersediaan sarana dan prasarana, jumlah dan kompetensi Pegawai, lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi kerja yang efektif, motivasi kerja Pegawai, hingga kedisiplinan Pegawai dalam menjalankan tugasnya. Semua elemen tersebut sangat penting untuk memastikan pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan observasi penelitian di lapangan ditemui fenomena bahwa data penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan pada saat tahun 2022-2023 mengalami penurunan dimana masih ditemukan pegawai yang belum mampu menunjukkan kinerja dengan maksimal. Fenomena tersebut didukung oleh data yang disajikan dalam tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Kuningan pada Tahun 2022 s.d 2023

Unsur Penilaian	Kriteria	2022		2023	
		Jumlah Pegawai	Persentase	Jumlah Pegawai	Persentase
• Orientasi Pelayanan, • Integritas • Komitmen • Disiplin • kerjasama	Sangat Baik	16	23%	13	19%
	Baik	41	59%	38	54%
	Cukup	11	16%	15	21%
	Kurang Baik	2	2,9%	4	5,7%
Total		70	100%	70	100%

Sumber Data : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa penilaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan mengalami penurunan pada tahun 2022 hingga 2023. Jumlah pegawai yang memperoleh penilaian dengan kategori sangat baik dan baik terus menurun, sementara jumlah pegawai yang mendapatkan penilaian kurang baik dan tidak baik justru mengalami peningkatan. Kondisi ini mencerminkan adanya penurunan kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan. Fenomena menurunnya kinerja ini tentu menjadi permasalahan serius bagi instansi, karena apabila kinerja pegawai tidak optimal, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal. Perubahan nilai kinerja pegawai dari tahun 2022 hingga 2023 menunjukkan adanya fluktuasi yang patut menjadi perhatian, dan bisa jadi merupakan indikasi dari adanya masalah internal yang memengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, instansi dapat mengambil langkah strategis melalui

kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Taufik (2018) Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut Istifadah & Santoso (2019). Dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari disiplin sangat perlu agar pegawai dapat memenuhi aturan yang ditetapkan instansi. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai tanpa disiplin pegawai yang baik sulit instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Tata tertib yang baik dalam instansi akan meningkatkan efektifitas kerja pegawai sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang baik.

Tidak hanya faktor lingkungan dan disiplin kerja saja yang mempengaruhi kinerja, faktor motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam upaya untuk mencapai tujuan, instansi harus dapat meningkatkan motivasi pemberian motivasi kepada pegawai merupakan kewajiban pimpinan. Hal ini agar pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin yang nantinya akan mempengaruhi hasil kinerja. Sebaliknya dengan motivasi rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal menurut Sukmalana (2020).

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal penting bagi instansi karena kesuksesan instansi berasal dari kinerja pegawai. Jika instansi memberikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik maka akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga pegawai menunjukkan kinerja yang baik dan output yang diberikan sesuai dengan harapan.

Untuk melengkapi latar belakang masalah yang telah disusun, peneliti menyertakan penjelasan mengenai *Research Gap* berdasarkan penelitian terdahulu tentang variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Research Gap* yang ditemukan yaitu masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, serta belum banyak penelitian yang membahas ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada instansi pemerintahan khususnya di Kabupaten Kuningan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut. Adapun pemaparannya sebagai berikut:

Hasil penelitian menurut Agustin & Wijayanti (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut Ningsih dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menurut penelitian Safitri dkk (2021) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut Kelibulin dkk (2020) disiplin tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menurut Nazaruddinaziz (2022) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut Surjosuseno (2015) motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survei terhadap Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja 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 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai 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 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini selain diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri juga dapat berguna bagi pihak-pihak lain. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam peranan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan.
2. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuningan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan dalam kinerja berkaitan dengan Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, serta sebagai suatu latihan dan sarana yang tepat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan teoritis ke dalam praktik nyata terutama dalam bidang MSDM dan Keorganisasian.