

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam instansi karena berfungsi sebagai penentu dan penggerak dalam aktivitas instansi. Keberhasilan instansi tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki karena semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencapaian instansi tanpa adanya sumber daya manusia instansi tidak akan berjalan dan sulit untuk mencapai tujuan. Maka dari itu instansi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari pegawai yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal menurut (Donny & Madjid 2021).

Dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan salah satu yang harus dimiliki instansi adalah memiliki pegawai yang mempunyai kinerja baik. Kinerja pegawai dalam instansi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan instansi yang telah ditetapkan. Fanggidae (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya instansi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi.

Salah satu faktor 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.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya ada motivasi. 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. Maka dari itu haruslah dipahami motivasi pegawai yang bekerja didalam instansi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja menurut (Heryadi and Sukmalana 2020)

Tidak hanya faktor disiplin dan motivasi kerja saja yang mempengaruhi kinerja faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Jika lingkungan kerja tidak memadai dapat menimbulkan masalah maka dari itu lingkungan kerja dalam instansi harus diperhatikan,

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah 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 yang mencakup lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan,

Pada era modern ini, Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kuningan sebagai lembaga pemerintah memiliki peran krusial dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya. Kinerja pegawai menjadi unsur utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin penting.

Kondisi sosial, ekonomi, dan politik yang dinamis mengharuskan setiap organisasi pemerintahan, termasuk BKPSDM Kabupaten Kuningan, untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi suatu kebutuhan strategis agar pelayanan publik dapat terus berkembang dan memenuhi harapan masyarakat.

Meskipun BKPSDM Kabupaten Kuningan telah mengimplementasikan berbagai kebijakan terkait disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai, masih terdapat tantangan dalam memastikan bahwa implementasi kebijakan tersebut benar-benar memperoleh hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Kuningan menjadi relevan untuk dilakukan.

Berdasarkan observasi penelitian di lapangan ditemui fenomena bahwa data penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) pada BKPSDM Kabupaten Kuningan saat ini mengalami penurunan dari tahun 2021 - 2023 dimana masih ditemukan pegawai yang belum mampu menunjukkan kinerja dengan maksimal. Fenomena tersebut didukung oleh data yang disajikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Sasaran Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan  
2021-2023**

| Unsur<br>Penilaian   | Kriteria       | 2021              |       | 2022              |       | 2023              |       |
|--|----------------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|
|  |                | Jumlah<br>Pegawai | %     | Jumlah<br>Pegawai | %     | Jumlah<br>Pegawai | %     |
| - Orientasi<br>Pelayanan,<br>- Integritas<br>- Komitmen<br>- Disiplin<br>- Kerjasama | Sangat<br>Baik | 11                | 26.86 | 6                 | 14.63 | 6                 | 14.63 |
|  | Baik           | 18                | 43.90 | 12                | 29.27 | 14                | 34.14 |
|  | Cukup          | 12                | 29.27 | 19                | 46.35 | 19                | 46.35 |
|  | Kurang         | 0                 | 0     | 4                 | 9.75  | 2                 | 4.88  |
| Jumlah   |                | 41                | 100   | 41                | 100   | 41                | 100   |

*Sumber : BKPSDM Kabupaten Kuningan,2023*

Dari tabel 1.1 terlihat jelas bahwa penilaian kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan dari setiap tahunnya mengalami penurunan yang terus bertambah. Pada tahun 2022 pegawai yang mendapat nilai sangat baik dan baik terus mengalami penurunan nilai sangat baik 14.63% dan baik 29.27%. Sedangkan dari setiap tahunnya yang mendapat nilai cukup dan kadang mengalami kenaikan yaitu nilai cukup yaitu sebesar 46.35% dan nilai kurang sebesar 9.75%. Data penilaian kinerja pegawai ini menunjukkan fenomena berupa menurunnya kinerja pegawai Dinas BKPSDM Kabupaten Kuningan selama tiga tahun. Ini merupakan masalah dalam sebuah instansi hal ini dikarenakan jika kinerja pegawai menurun maka akan mengakibatkan tujuan instansi tidak tercapai dengan optimal.

Menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh munculnya fenomena yang diakibatkan oleh beberapa faktor Menurut Andani (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada BKPSDM Kabupaten Kuningan terdapat ketidak sesuaian atau perbedaan fenomena yaitu sebagai berikut:

### 1. Faktor Disiplin

Masih banyaknya Pegawai BKPSDM yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini dilihat dari masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja. Setiap hari senin dan selasa rutin melakukan apel pagi yang dimulai pukul 07.30. dan lewat dari pukul 07.30 Pegawai Negeri Sipil sudah dinyatakan terlambat. Kebanyakan Pegawai Negeri Sipil yang terlambat datang di atas pukul 07.45 sehingga tidak dapat mengikuti apel rutin. Pimpinan meminimalisir keterlambatan tersebut dengan memberikan surat teguran kepada setiap pegawai yang paling sering tidak mengikuti apel serta memanggil nama-nama pegawai tersebut ke depan pada saat di akhir sesi apel atau pada saat evaluasi.

### 2. Faktor Motivasi

Motivasi dalam BKPSDM Kabupaten Kuningan masih kurang dimana atasan masih jarang memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi dan pada pegawai yang mencapai hasil kerja yang baik.

### 3. Faktor Lingkungan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, lingkungan kerja masih terlihat kurang nyaman. bagi pegawai yang bekerja. Lingkungan kerja yang sempit untuk menampung jumlah pegawai yang dipekerjakan dan fasilitas yang kurang memadai dikhawatirkan dapat mengganggu aktivitas pegawai dalam bekerja.

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal penting bagi instansi karena kesuksesan instansi berasal dari kinerja pegawai. Jika instansi memberikan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan 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 tersusun peneliti pun menyertakan Research Gap yang bersumber dari penelitian terdahulu tentang variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Bentuk pemaparannya sebagai berikut:

Hasil penelitian menurut penelitian Safitri et al (2021) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut penelitian (Mouren Bawelle & Jantje 2017) disiplin tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menurut Andani (2020) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut peneliti Surjosuseno et al (2017) motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menurut Murdiyanto (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut surjosuseno (2009) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan"**:

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan diatas penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak yang terkait antara lain:

1. Bagi Peneliti

Melalui Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis khususnya dalam sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan dalam kinerja berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.