

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh manusia yang unggul dalam skill dan kemampuan yang baik pada bidang masing-masing. Perusahaan atau organisasi yang dikelola dengan baik dan didukung oleh SDM yang berkompeten dalam bidang masing-masing akan memberikan kinerja yang bertanggung jawab dalam setiap bidang yang dikerjakan dengan maksimal agar menciptakan hasil yang sesuai dengan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Pada suatu perusahaan kinerja seorang pegawai merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja pegawai agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut Moeharino (2012) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang

pekerja, Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan kerja sangatlah penting bagi instansi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Kinerja suatu pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai hal yang menjadi dasar terciptanya suatu kinerja yang baik. Fasilitas menjadi salah satu faktor pendukung untuk memberikan semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas secara umum bisa diartikan dalam dua pengertian pokok berbeda, pertama, fasilitas diartikan sebagai objek fisik pada dan merupakan bagian dari infrastruktur. Kedua, fasilitas diartikan sebagai hal-hal yang diperlukan bagi kehidupan, bisa berupa objek fisik maupun objek non fisik seperti layanan publik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, fasilitas sangat mendukung perusahaan dalam memberikan dorongan bagi pegawai untuk mempermudah kinerja pegawai.

Fasilitas kerja juga merupakan suatu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung oleh Anam & Rahardja (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai semakin baik fasilitas yang terdapat di dalam perusahaan maka pegawainya juga semakin nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Pernyataan ini dikuatkan oleh Mandataris et al (2017) dalam fasilitas kerja adalah jenis layanan perusahaan bagi pegawai untuk mempromosikan keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja

dan kepuasan kerja. Fasilitas ini juga berdampak pada efisiensi pekerja serta tingkat kesuksesan organisasi.

Selain dari fasilitas kerja maka yang penting dari kinerja adalah suatu kedisiplinan yang baik pada pegawai, hal ini dapat menjadi salah satu pendorong pekerja agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan optimal. Disiplin kerja menjadi pondasi yang berarti bagi organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang teratur. Hasil dari organisasi harus menetapkan aturan tertulis yang dapat digunakan oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dan yang juga harus digunakan oleh organisasi untuk terus mendorong pegawai agar dapat menerapkan disiplin dalam kinerja pekerjaan mereka, baik dalam kelompok dan individual. Pernyataan ini didukung oleh Irawan & Handayani (2018) mengemukakan bahwa dengan melalui disiplin yang bagus bisa membantu tujuan yang ditetapkan sejak awal tercapai. Disiplin harus diterapkan kepada pegawai untuk mendukung kinerja pegawai di mana pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Pernyataan ini dikuatkan lagi oleh menurut Rukhayati (2018) disiplin adalah instrumen yang dipakai oleh pengawas buat berinteraksi melalui pekerja hingga mereka siap merubah sikap mereka, dan usaha buat menaikkan pengetahuan individu untuk mematuhi aturan perusahaan.

Penelitian yang di lakukan pada kemeneterian sosial kota bekasi timur yang bertepat di Jl. Insinyur H. Juanda No.100, RT.001/RW.005, Margahayu,

Kec. Bekasi Tim., Kota Bks, Jawa Barat yang menaungi berbagai masalah-maslah dalam kehidupan sosial, kemensos juga merupakan salah satu tempat penampungan dan pelatihan bagi kaum gepeng atau biasa di sebut gelandangan yang berjumlah 158 warga binaan kaum gepeng dan beberapa warga binaan seperti kaum disabilitas yang berjumlah 35 orang yang di berikan binaan bukan hanya itu kementerian sosial juga memberikan fasilitas pelayanan dan kepengurusan bagi kaum lansia yang berjumlah 79 orang, di lansir dari website kementerian sosial RI berdasarkan peraturan presiden No. 46 tahun 2015 tentang kementerian sosial mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial dan penanganan fakir miskin dalam mengursi segala jenis urusan kegiatan di dalam instansi tersebut berdasarkan data yang di dapat pada kemensos bekasi timur membutuhkan kurang lebih 200 tenaga pegawai yang di sebar keberbagai divisi kepengurusan. Untuk itu peneliti menentukan Kemensos Kota Bekasi Timur ini menjadi salah satu objek penelitian. Kinerja pegawai juga dapat diamati berdasarkan efektivitas serta efisiensi kinerja tugas dan tanggung jawab bedasarkan periode yang sudah di tentukan. penilaian dilaksanakan untuk menentukan keefektikan yang diraih. Pengukuran itu penting agar tingkat keberhasilannya bisa terlihat lebih jelas atau dirasakan perusahaan.

Bedasarkan fenomena yang di temukan oleh peneliti dengan cara observasi dan wawancara melihat masih ada beberapa fasilitas yang kurang mempuni untuk menopang kinerja pegawai disana seperti kurangnya fasilitas yang sering di guanakan sehari hari dalam melakukan pekerjaan hingga fasilitas

pendukung seperti *sport center*, toilet hingga rumah singgah bagi para pegawai.

Tabel 1.1 Fasilitas Kerja Pegawai

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi
1	Gedung kepengurusan	4	Cukup layak
2	Tempat beribadah	1	Kurang layak
3	Toilet	5	Kurang layak
4	Alat bantu kerja (komputer)	98 unit	Kurang banyak
5	Rumah singgah karyawan/ mesh	15 unit	Kurang banyak
6	Klinik	1	Kurang layak
7	Ruang pelayanan	4	Kurang

Sumber: Peneliti observasi awal, 2023

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa apa saja fasilitas yang di sediakan untuk mendorong kinerja pegawai pada lingkungan kementerian sosial bekasi timur dalam hal ini peneliti merasakan sebagaimana mestinya fasilitas yang di berikan terkesan tidak mencukupi untuk menopang 200 pegawai yang melakukan sautu bentuk pelayanan bagi masyarakat. Hal ini yang harus di perhatikan bagi seluruh pihak terkait mengenai tujuan dari menciptakanya suatu kinerja yang baik harus di dasari dengan fasilitas yang mempuni. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2013) bahwa “Segenap yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh organisasi, tentunya dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti”.

Adapun Hal terkait dengan kinerja pegawai salah satunya adalah absensi, absensi juga merupakan salah satu aspek penting disiplin kerja untuk pengukuran

suatu kualitas kinerja pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan, dalam hal ini peneliti ingin mengetahui dan mengukur mengenai adakah pengaruh absensi terhadap kinerja pegawai dalam lingkup kementerian sosial kota bekasi timur. Beberapa pelanggaran yang peneliti temukan berdasarkan hasil observasi awal di lapangan banyak sekali pegawai yang masuk tidak tepat pada jam kerjanya hal ini menjadi indikasi bahwa pelanggaran kedisiplinan menjadi salah satu masalah yang masih ada.

Tabel 1.2 Absensi Pegawai Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur periode 2022

No	Bulan	Jumlah absensi tahun 2022			Total	Total karyawan
		Sakit	Izin	Alfa		
1	Januari	10	3	7	20	199
2	Februari	8	9	6	23	198
3	Maret	5	6	2	13	200
4	April	11	9	4	24	199
5	Mei	6	7	8	21	198
6	Juni	10	4	4	18	197
7	Juli	6	8	9	23	200
8	Agustus	12	6	6	24	198
9	September	9	5	7	21	200
10	Oktober	14	11	9	34	200
11	November	17	13	5	35	200
12	Desember	15	11	14	40	200
Jumlah					296	

Sumber : Data Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur 2022

Berdasarkan data di atas tabel 1.2 dapat di lihat bahwa di bulan maret ketidakhadiran pegawai paling sedikit berjumlah 13 orang, sedangkan di bulan desember peningkatan ketidakhadiran pegawai menjadi meningkat sebanyak 40 pegawai selisih 27 karyawan. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terjadinya peningkatan ketidakhadiran pegawai semakin meningkat pada kementerian sosial kota bekasi timur.



Gambar 1.1 Kinerja Pegawai Selama 5 Tahun Terakhir
Sumber: Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur

Berdasarkan dari data yang di dapatkan dan dilihat di atas di ketahui bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ada peningkatan kinerja pada tahun 2018 dengan presentase 96,58 % dan dilihat kembali ada penurunan kinerja pada tahun 2021 dengan presentase 72,08% hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja dari 5 tahun terakhir mengalami penurunan yang cukup signifikan dengan standar target 55,00% yang artinya masih melebihi dari target kinerja yang di tentukan.

Dari latar belakang di atas, peneliti semakin tertarik dalam meneliti variabel ini dan akan lebih mempelajari lebih dalam tentang kinerja pegawai pada kementerian sosial kota bekasi timur. Maka, penelitian ini berguna dilaksanakan

buat mendeskripsikan “ Pengaruh fasilitas dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kementerian sosial kota bekasi timur”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas sehingga peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan jadi lambat akibat dari kurangnya fasilitas pada lokasi penelitian.
2. Tingkat keterlambatan pegawai dan ketidak hadirannya pegawai meningkat.
3. Kinerja pegawai dalam bekerja untuk masyarakat jadi terhambat karena fasilitas yang kurang mencukupi dan disiplin yang kurang baik menghasilkan kinerja yang kurang baik juga.

1.3 Batasan masalah

Didalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah yang jelas untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari pokok pembahasan.

1. Penelitian di lakukan di Kementerian Sosial Bekasi Timur
2. Objek yang akan di lakukan oleh peneliti adalah pengaruh fasilitas dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kementerian sosial kota bekasi timur

3. Peneliti membatasi penelitian ini agar tidak meluas kemana-mana hanya pada lingkungan dan objek fenomena yang peneliti alami.

1.4 Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Fasilitas kerja pegawai terhadap kinerja Pegawai pada Kementerian sosial kota bekasi timur ?
2. Adakah pengaruh Disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kementerian sosial kota bekasi timur ?
3. Adakah pengaruh Fasilitas dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian sosial kota bekasi timur ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di sajikan tujuan yang di peroleh dari penelitian ini ialah untuk mengetahui:

1. Pengaruh fasilitas pegawai terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh secara bersama sama dengan fasilitas pegawai dan Disiplin. pegawai terhadap kinerja pegawai.

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan bermanfaat bagi semua pihak adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Menambah pengetahuan pembaca mengenai pengaruh fasilitas dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Menyediakan informasi yang berguna bagi pembaca tentang pengaruh fasilitas dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Membantu pembaca dalam belajar memahami pengaruh fasilitas dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil tiap tiap bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu teori pelatihan, kompensasi dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis penelitian.

BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.