

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, lembaga, atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai fondasi untuk mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja, harus dioptimalkan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun teknologi berkembang, peran pegawai tetap esensial dalam keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja teradap kinerja pegawai menjadi fokus penelitian ini, terutama di kantor kecamatan Babelan. Pemahaman mendalam terhadap aspek ini diharapkan meningkatkan kualitas layanan publik dan keberlanjutan operasional organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan pola perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai evaluasi, yang mampu untuk menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki oleh setiap organisasi, lembaga atau perusahaan (Hardana, Ali, 2020).

Kinerja pegawai pada suatu instansi dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan instansi tersebut. Oleh karena itu hasil kerja pegawai dapat dievaluasi untuk menentukan apakah hasil tersebut berkualitas dan efisien. Namun, dalam praktiknya terdapat sejumlah pegawai yang menunjukkan rendahnya tingkat tanggung jawab. Oleh karena itu instansi perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pegawai mereka. Beberapa permasalahan yang menyebabkan tidak tercapainya target kerja

pegawai diduga berasal dari kurangnya komunikasi yang efektif dan minimnya peran serta pimpinan dalam mendukung pekerjaan pegawai. Dimana hasil observasi menemukan bahwa pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari atasannya terutama dalam menghadapi kendala di lapangan yang kurang responsif dan efisien dalam melayani masyarakat. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai (Khaeruman et al., 2021).

Kinerja pegawai yang baik harus didukung namun organisasi, lembaga atau perusahaan sering kesulitan untuk menilai kinerja pegawai secara akurat. Pentingnya kinerja pegawai bermula dari adanya sumber daya manusia dalam organisasi, lembaga atau perusahaan yang memegang peran sangat penting. Kinerja pegawai memiliki potensi besar untuk memenuhi semua aktifitas di organisasi, lembaga atau perusahaan. Dalam hal ini, cara untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pegawai yang akan berdampak pada kinerjanya. Dalam hal ini dengan memberikan motivasi dari pimpinan karena tanpa adanya semangat kerja dari pegawai maka akan sulit untuk meraih pencapaian instansi secara optimal (Tamba et al., 2023).

Motivasi adalah dorongan semangat kerja pegawai agar mereka mau bekerja dengan tekun dan menggunakan semua kemampuan serta keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang menggunakan motivasi sebagai alat bimbingan dapat menciptakan kondisi dimana pegawai memiliki antusiasme tinggi dan semangat untuk bekerja keras.

Motivasi dalam suatu organisasi merupakan bagian penting dari kepemimpinan yang bertujuan untuk mengarahkan pegawai agar berhasil dalam pekerjaan, serta mencapai keinginan individu pegawai dan tujuan organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi sangatlah penting bagi pegawai karena kinerja yang optimal membutuhkan konsistensi dalam pencapaiannya. Pemimpin organisasi bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Putri et al., 2022).

Selain motivasi, penelitian ini juga mencakup disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin adalah salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya di dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja merujuk pada perilaku individu yang sesuai dengan aturan, termasuk prosedur, sikap, tindakan, dan tingkah laku yang mengikuti baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di organisasi. Peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Masdaini, 2023).

Salah satu cara untuk mencapai kinerjanya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sebuah hal yang berada disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Yang termasuk dari lingkungan kerja suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja. Jika lingkungan kerja yang tak mendukung maka mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Maka dari itu lingkungan kerja yang mendukung

menciptakan hubungan yang baik antara sesama pegawai, dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai (Satar & Astari, 2023).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Babelan. Kantor Kecamatan Babelan merupakan suatu daerah yang menjadi bagian dari suatu kabupaten atau kota yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum dan mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat. Lokasi Kantor Kecamatan Babelan terletak di Jl. Raya Babelan No.1, Babelan Kota, Kec. Babelan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat Kode Pos 17610. Kantor Kecamatan Babelan memiliki total 52 pegawai.

Tabel 1.1 Data Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Babelan 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Tepat Waktu	Presentase
Januari	52	18	34	65%
Februari	52	20	32	62%
Maret	52	29	23	44%
April	52	24	28	54%
Mei	52	21	31	60%
Juni	52	20	32	62%
Juli	52	20	32	62%
Agustus	52	23	29	56%
September	52	20	32	62%
Oktober	52	22	30	58%
November	52	23	29	56%
Desember	52	25	27	52%

Sumber : Sub bagian Umum dan Kepegawaian Tahun (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 Dalam lingkungan Kantor Kecamatan Babelan, disiplin kerja menjadi fokus utama, terutama dalam hal ketepatan waktu. Beberapa pegawai menunjukkan ketidakpatuhan terhadap jadwal, baik saat memulai maupun mengakhiri jam kerja. Sebagai contoh, ada pegawai yang terlambat datang pada jam kerja, seperti pada pukul 08:20 WIB, meskipun

jadwalnya dimulai pada pukul 08:00 WIB. Demikian pula, beberapa pegawai terlihat meninggalkan kantor lebih awal dari jadwal yang ditetapkan, misalnya pada pukul 14:30 WIB, padahal jam pulang kerja seharusnya pukul 15:30 WIB. Selain itu, ada ketidakpatuhan terhadap peraturan, seperti kehadiran terlambat pada saat kegiatan apel pagi.

Berdasarkan Tabel 1.1 selama periode Januari hingga Desember 2023, data menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pegawai selama satu tahun. Dimulai dari bulan Januari 2023 dengan tingkat kinerja mencapai 65%, namun menurun menjadi 52% pada bulan Desember 2023. Berdasarkan hasil wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian, aspek penilaian kinerja pegawai melibatkan evaluasi terhadap laporan kinerja bulanan, dengan memperhatikan pencapaian target kinerja individu pada setiap bulannya tidak menyerahkan laporan kinerja akan berdampak pada sanksi seperti kehilangan tunjangan.

Tabel 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Babelan 2024

NO	Sarana dan Prasarana	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1	Toilet	4	-
2	Ac (Air Conditioner)	10	1
3	Meja	40	1
4	Kursi	50	2
5	Jam Dinding	7	2
6	Tempat Ibadah	1	-
7	Aula	2	-

Sumber : Sub bagian Umum dan Kepegawaian Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat kondisi sarana dan prasarana pada lingkungan kerja Kantor Kecamatan Babelan terdapat beberapa permasalahan,

yaitu pada lingkungan kerja yang kurang memadai seperti ruangan yang panas terdapat kerusakan Ac (*Air Conditioner*) di ruangan pegawai yang mengakibatkan ruangan menjadi panas kebersihan ruangan yang harus di perhatikan kembali.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Desi, 2020) dan (Salsafila et al., 2023). Namun peneliti lainnya menyebutkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai tidak berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Kusumah & Rismawati, 2022). Pernyataan ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam penelitian (*Research gap*), sehingga menciptakan peluang untuk melaksanakan penelitian lanjutan dengan topik serupa.

Berdasarkan permasalahan diatas yang sudah diuraikan dalam latar belakang, bahwa terdapat permasalahan yang terjadi Kantor Kecamatan Babelan. Maka penulis akan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan pendahuluan yang dilakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan babelan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan babelan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan babelan?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan babelan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan babelan;
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan babelan;
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kantor kecamatan babelan.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kantor kecamatan babelan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian sini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi Kantor Kecamatan Babelan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi kantor kecamatan babelan dalam upaya peningkatan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas Bhayangkara

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan menambah informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai literatur yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai, selain itu terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan, metode pengambilan sampel, serta metode analisi data, hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang profil objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

bab ini mengemukakan tentang kesimpulan, saran yang bermanfaat dan keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.

