

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi saat ini tentu menjadi tantangan yang perlu dihadapi oleh setiap organisasi. Dengan kata lain, kemajuan zaman yang semakin modern ini memaksa organisasi memaksimalkan daya kemampuan sumber daya organisasi yang dimiliki bahkan dapat dikatakan menjadi sebuah kewajiban agar mereka mampu berpikir secara kreatif guna memajukan organisasi. Baik itu organisasi pemerintah ataupun swasta, keduanya harus mampu menciptakan skill kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Namun, pada proses pelaksanaannya, tidak selamanya suatu organisasi selalu mulus dan berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Terlebih di era globalisasi yang saat ini kita hadapi berdampak pada adanya persaingan yang ketat di mana-mana, tentu akan banyak konflik yang nantinya menyebabkan organisasi mengalami kegagalan. Maka dari itu, menjadi sangat penting dan wajib bagi organisasi untuk memelihara SDM unggul berkualitas.

Sebagai instansi lembaga pemerintah, pimpinan wajib memberikan dorongan motivasi bagi para pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja mereka. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja tentunya perlu meningkatkan kinerja pegawai guna menghasilkan suatu pemerintahan yang baik, dengan begitu akan tercipta pula ASN yang memiliki mental profesionalitas yang bagus, misalnya dilakukan sebuah prinsip *good governance*. Penerapan prinsip *good governance* merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan pada setiap proses penyelenggaraan pemerintahan untuk menciptakan pemerintahan yang demokratis, bersih, transparan, dapat dipertanggungjawabkan, efektif, serta efisien (Aridhayandi, 2018).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah melaksanakan penilaian terhadap penerapan manajemen kinerja PNS yang dilakukan pada tahun 2018-2019, di mana hasilnya yaitu:

Tabel 1. Hasil Evaluasi Penerapan Manajemen Kinerja PNS Tahun  
2018-2019

Persentase	Keterangan
3,3%	Instansi sudah sangat baik
35%	Instansi sudah baik
50%	Instansi cukup
11,7%	Instansi buruk

Sumber: (Fajar, 2020).

Jika dilihat pada data di atas, masih adanya beberapa instansi pemerintahan yang gagal menerapkan manajemen kinerja bagi PNS. Terbukti pada hasil evaluasi memperlihatkan yakni sebesar 11,7%. Dapat diketahui, pengelolaan manajemen kinerja merupakan sesuatu yang penting sebagai bentuk usaha bagi instansi pemerintah dalam menciptakan aparatur yang memiliki profesionalitas tinggi. Tentunya hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN).

Keberhasilan sebuah lembaga pemerintahan juga dapat ditentukan dari penilaian atau kepuasan masyarakat terhadap pelayanan ataupun kinerja yang diberikan lembaga tersebut. Kepuasan akan dirasakan oleh masyarakat jika suatu pelayanan yang diterima memenuhi harapan dan kebutuhannya. Kinerja instansi pemerintah Provinsi DKI Jakarta juga diukur melalui indeks kepuasan masyarakat yang mana pengukurannya dilakukan dengan cara mensurvey tingkat kepuasannya. Indeks kepuasan masyarakat menjadi suatu indikator kinerja utama pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Berikut adalah capaian kinerja indeks kepuasan masyarakat di Provinsi DKI Jakarta.

Tabel 2. Target Realisasi Capaian Tahun 2018-2019

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Capaian
2018	80	83,76	104,7%
2019	83	84,41	101,7%

Sumber: <https://ppid.jakarta.go.id/>

Tabel 2 memperlihatkan bahwa meskipun realisasi telah melebihi target, namun terjadi penurunan terhadap persentase capaian indeks kepuasan masyarakat dari yang semula 104,7% pada tahun 2018 menjadi 101,7% pada tahun 2019, ini

menunjukkan bahwa terjadi penurunan capaian persentase kepuasan masyarakat sebesar 3%.

Maka dari itu, setiap pegawai khususnya di organisasi pemerintah wajib meningkatkan kinerja mereka guna menghasilkan suatu pemerintahan yang baik. Berbagai upaya perlu dilakukan demi dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya melalui penyediaan fasilitas atau sarana prasarana yang memadai untuk membantu aktivitas pekerjaan. Fasilitas ini sangat berperan penting untuk menunjang segala aktivitas di kantor serta menambah semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja yang nantinya berdampak pula pada kinerja pegawai. Selain fasilitas, kinerja seorang pegawai juga bisa terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai itu sendiri. Karena dalam suatu organisasi, para pekerja dikelilingi berbagai macam peraturan sebagai acuan mereka untuk bertindak dalam hal pekerjaan. Jadi, sikap disiplin pegawai memang berperan penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai tersebut.

Sebagai instansi pemerintah yang peranannya dinilai cukup penting, Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk (DPPAPP) Provinsi DKI Jakarta perlu meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan yang optimal serta memberikan kepuasan kepada masyarakat. DPPAPP juga dapat meningkatkan kinerja dengan menciptakan program-program yang dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakat DKI Jakarta sendiri. Namun, pada kenyataannya terlihat sejumlah indikator kinerja DPPAPP yang belum mencapai target dan terdapat beberapa di antaranya mengalami penurunan. Berikut ini merupakan tabel capaian indikator kinerja DPPAPP pada tahun 2017-2019.

Tabel 3. Indikator Sasaran Strategis DPPAPP Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017-2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi					
			Target	2017	Target	2018	Target	2019
1	Menurunnya angka kelahiran total (TFR)	Angka Kelahiran Total (Total Fertility Rate/TFR) per WUS (15-49 tahun)		2,20%		2,20%	2,18%	2,45%

Sisi Tasya Rizki, 2021

*PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DPPAPP PROVINSI DKI JAKARTA*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana  
 [www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

2	Meningkatnya prevalensi kontrasepsi modern	Persentase Pemakaian Kontrasepsi Modern ( <i>Modern Contraceptive Prevalence Rate/mCPR</i> )	67,15 %	57,75 %	55,46 %	58,21 %		
3	Menurunnya tingkat putus pakai kontrasepsi	Persentase Penurunan Angka Ketidakterlaksanaan Pemakaian (tingkat putus pakai) Kontrasepsi	9,19%	10,97 %	24,60 %	10,73 %		
4	Meningkatnya peserta KB Aktif yang tidak terpenuhi ( <i>Unmetneed</i> )	Persentase Kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi ( <i>Unmetneed</i> )	8,55 %	15,70 %	12,10 %	14,32 %	16,86 %	13,99 %
5	Meningkatnya peserta KB Aktif yang menggunakan MKJP	Persentase Peserta KB Aktif MKJP	34,69 %	35,20 %	31,31 %	35,61 %		
6	Meningkatnya peserta KB Aktif tambahan	Jumlah Peserta KB Aktif Tambahan	51.411 orang	39.649 orang	7862 orang	13.084 orang		

Sumber: [www.bkkbn.go.id](http://www.bkkbn.go.id)

Dapat dilihat pada tabel 3, bahwa angka yang ditunjukkan masih fluktuatif. Pada indikator kinerja persentase pemakaian kontrasepsi modern pada tahun 2017 sebesar 67,15%, kemudian menurun menjadi 57,75% pada 2018, dan kembali meningkat pada 2019 sebesar 58,21%. Begitupun pada indikator penurunan tingkat putus pakai kontrasepsi, yang mana terjadi penurunan persentase dari tahun 2017 sebesar 9,19% menjadi sebesar 10,97% pada 2018, dan terjadi peningkatan penurunan persentase pada 2019 sebesar 10,73%. Dan kemudian pada indikator persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (*Unmetneed*) terjadi penyusutan persentase, semula 15,70% pada tahun 2017, menurun pada 2018 menjadi 14,32%, dan menurun kembali pada 2019 menjadi 13,99%. Dan pada indikator jumlah peserta KB aktif tambahan dari yang semula 51.411 pada 2017, menurun menjadi 39.649 orang pada 2018, dan menurun

Sisi Tasya Rizki, 2021

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DPPAPP  
PROVINSI DKI JAKARTA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana  
[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

kembali pada 2019 menjadi 13.084. Kemudian berdasarkan data realisasi indikator kinerja DPPAPP Provinsi DKI Jakarta, terjadi penurunan persentase realisasi pada indikator program *Age Spesific Fertility Rate* (kelompok umur 15-19 tahun), di mana pada 2019 sebesar 91,3% menjadi 86,36% pada 2020. Selain itu pada indikator program *Unmetneed* (PUS yang ingin ber-KB tetapi belum terlayani) juga belum dapat mencapai target yang mana target tahun 2019 yakni 14,5% namun hanya tercapai sebesar 13,99%, sama halnya pada tahun 2020 di mana target sebesar 14,4% namun hanya tercapai 11,39%.

Selain itu, permasalahan yang saat ini terjadi pada DPPAPP Provinsi DKI Jakarta ini adalah masalah terkait dengan fasilitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 14 April 2021 dengan Bapak Jaenuddin selaku Kasubbag Umum di DPPAPP Provinsi DKI Jakarta, beliau mengatakan bahwa terdapat beberapa pengurangan fasilitas peralatan kerja yang cukup penting di beberapa lantai yaitu mesin fotocopy dari yang semula berjumlah 8 buah menjadi 2 buah, sehingga menyulitkan beberapa pegawai yang ingin mengcopy beberapa berkas yang mungkin penting, pengurangan ini dilakukan karena keterbatasan anggaran dana. Selain itu masih terdapat pula fasilitas alat kerja lain yaitu PC (*Personal Computer*) yang terkadang lambat sehingga menyebabkan penundaan terhadap aktivitas kerja. Selain itu juga, masih adanya beberapa fasilitas sosial yang dalam kondisi kurang baik yaitu sebanyak 2 mobil dinas DPPAPP Provinsi DKI Jakarta yang merupakan transportasi dinas dan juga bus DPPAPP Provinsi DKI yang bisa digunakan namun terdapat kerusakan pada bagian lampu sein, sehingga apabila digunakan memerlukan pengawalan di depan bus.

Permasalahan berikutnya di dalam DPPAPP Provinsi DKI Jakarta masih terdapat beberapa pegawai yang tingkat kehadirannya masih kurang dari jumlah hari kerja yang seharusnya. Berdasarkan data yang didapatkan dari laporan kehadiran pegawai pada bulan Maret 2021 yakni terdapat sebanyak 23 pegawai yang jumlah kehadirannya masih kurang dari jumlah kehadiran kerja yang seharusnya. Selain itu, masih adanya beberapa pegawai non PNS atau biasa yang disebut PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) yang masih tidak tepat waktu saat masuk jam kerja. Berdasarkan data yang didapat dari laporan kehadiran DPPAPP Provinsi DKI Jakarta melalui *fingerpint* didapat sebanyak 15 petugas

keamanan yang telat masuk pada bulan Oktober 2020. Sedangkan untuk pegawai PJLP lain terdapat sebanyak 7 pegawai yang telat masuk pada bulan Oktober 2020. Selain itu pada bulan Desember 2020 terdapat 14 petugas keamanan yang telat masuk, dan terdapat 6 pegawai PJLP lain yang telat masuk kantor.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu (Anam & Rahardja, 2017) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)” menyatakan bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan (Ichsan et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) – I BukitBarisan Medan” menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut pemaparan dari hasil penelitian terdahulu, terdapat pula hasil penelitian yang berbeda atau tidak sama sehingga mengindikasikan terjadinya *research gap* yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Lajatuma et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun” menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena fasilitas bukan menjadi suatu faktor dalam menentukan kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Sejalan dengan Lajatuma et al. penelitian yang dilakukan (Arianto, 2013) menyatakan disiplin tidak mampu mendorong karyawan untuk mampu bekerja secara baik dalam menyelesaikan tugas sehingga variabel kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat sejumlah permasalahan yang telah dijabarkan, membuat penulis tertarik meneliti secara lebih *intens* mengenai fasilitas kerja dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Maka penulis mengambil judul: **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di DPPAPP Provinsi DKI Jakarta”**.

## **I.2 Perumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijabarkan secara jelas pada latar belakang, diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai DPPAPP Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di DPPAPP Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di DPPAPP Provinsi DKI Jakarta?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di DPPAPP Provinsi DKI Jakarta.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di DPPAPP Provinsi DKI Jakarta.
3. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di DPPAPP Provinsi DKI Jakarta.

## **I.4 Manfaat Hasil Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sejumlah pihak-pihak di antaranya:

- a. Manfaat Teoritis
  1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama dalam hal kinerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja.
  2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus khususnya dalam bidang SDM.
- b. Manfaat Praktis
  1. Bagi Organisasi

Sisi Tasya Rizki, 2021

*PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DPPAPP PROVINSI DKI JAKARTA*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana  
 [www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak DPPAPP Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi DPPAPP Provinsi DKI Jakarta untuk mengkaji kembali mengenai kondisi kantor dinas saat ini guna meningkatkan kinerja para pegawai.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di DPPAPP Provinsi DKI Jakarta. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM serta dapat menerapkan pengetahuan dan teori yang didapat dan juga merampungkan tugas akhir skripsi dengan baik.

## 3. Bagi Pihak Lain

Peneliti berharap hasil pada penelitian bisa memberikan pengetahuan bagi yang membaca serta bisa menjadi sumber informasi maupun dapat dipertimbangkan bagi organisasi yang mendapatkan masalah serupa.