

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada era sekarang, pemerintahan memiliki paradigma bahwa pemerintahan berfungsi sebagai pelayan masyarakat sehingga pemerintahan sekarang tidak lagi dikatakan sebagai pengatur masyarakat. Untuk bisa mengakomodir dan memenuhi kebutuhan masyarakat, pemerintah harus bisa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Peran pemerintah sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sehingga masyarakat menginginkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada pemerintahan dikembangkan agar pelayanan dapat maksimal.

Sumber daya manusia merupakan individu yang dapat memberikan kontribusi dengan cara menggerakkan suatu organisasi, perusahaan atau institusi. Apabila sumber daya manusia dilatih dan dikembangkan dengan baik dan sesuai kemampuannya, maka sumber daya manusia ini akan menjadi aset bagi perusahaan. Dengan adanya SDM mungkin merupakan faktor utama untuk terlibat dengan institusi, organisasi, atau perusahaan. Sumber daya manusia bisa menjadi potensi untuk keberhasilan dan pencapaian tujuan. Peran SDM dapat memberikan prestasi bagi perusahaan atau kantor pemerintahan. SDM diandalkan untuk memiliki kapasitas dan ketergantungan yang tinggi agar bisa membantu lingkungan kerjanya dalam mencapai suatu tujuan. Setiap manusia memiliki komitmen dan pengaruh sesuai dengan pekerjaannya.

Berjalan seiring waktu, sumber daya manusia yang ada terkadang tidak diperhatikan dan diabaikan. Walaupun sudah sering terdengar bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi cukup penting, tetapi kenyataannya bahwa masih adanya kekurangan untuk penanganan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Sehingga semua potensi yang ada pada sumber daya manusia harus dimanfaatkan, ditingkatkan dan dimaksimalkan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dan memuaskan.

Adanya kewajiban untuk meningkatkan pekerjaan membuat setiap sumber daya manusia melakukan pekerjaan dan kegiatannya dengan cara produktif, efektif

dan efisien. Tetapi seperti yang kita ketahui bahwa, kinerja antar seseorang akan berbeda – beda. Untuk meningkatkan kinerja semua pegawai , maka ada beberapa faktor pendorong yang harus dilakukan. Faktor – faktor yang mempengaruhi terdiri dari beberapa faktor seperti faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor internal meliputi disiplin, motivasi , pengetahuan, pendidikan, pengalaman, kesehatan. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, diklat, hubungan sosial (Ayu et al., 2016).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang (disingkat BKPSDM Kota Tangerang) merupakan unsur penunjang urusan pemerintah Kota Tangerang khusus untuk menangani bidang kepegawaian dan pengembangan pegawai negeri sipil di kota Tangerang. Terdapat visi dan misi yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Tangerang. Visi dan misi yang terdapat dalam BKPSDM Kota Tangerang yaitu meningkatkan kompetensi aparatur dan meningkatkan sinergitas manajemen kepegawaian berbasis sistem informasi. Sehingga BKPSDM Kota Tangerang merubah kinerja pegawai kearah yang lebih baik dengan melakukan peningkatan kinerja dengan tujuan agar dapat meningkatkan layanan terhadap masyarakat dan dapat bersaing pada dunia kerja.

BKPSDM Kota Tangerang ini memiliki 102 pegawai. BKPSDM Kota Tangerang ini terdiri dari empat bidang yang meliputi bidang pengembangan aparatur, bidang mutasi , bidang pembinaan , bidang pendidikan dan pelatihan. Instansi ini memegang peranan penting dalam mendukung terselenggaranya Pegawai Negeri Sipil di Kota Tangerang. Oleh karena itu, pekerja harus memiliki kesadaran akan harapan, komitmen, dan tanggung jawab orang lain dalam menyelesaikan kewajibannya dengan tujuan agar penyajian perwakilan tersebut memiliki tingkat pelaksanaan yang layak.

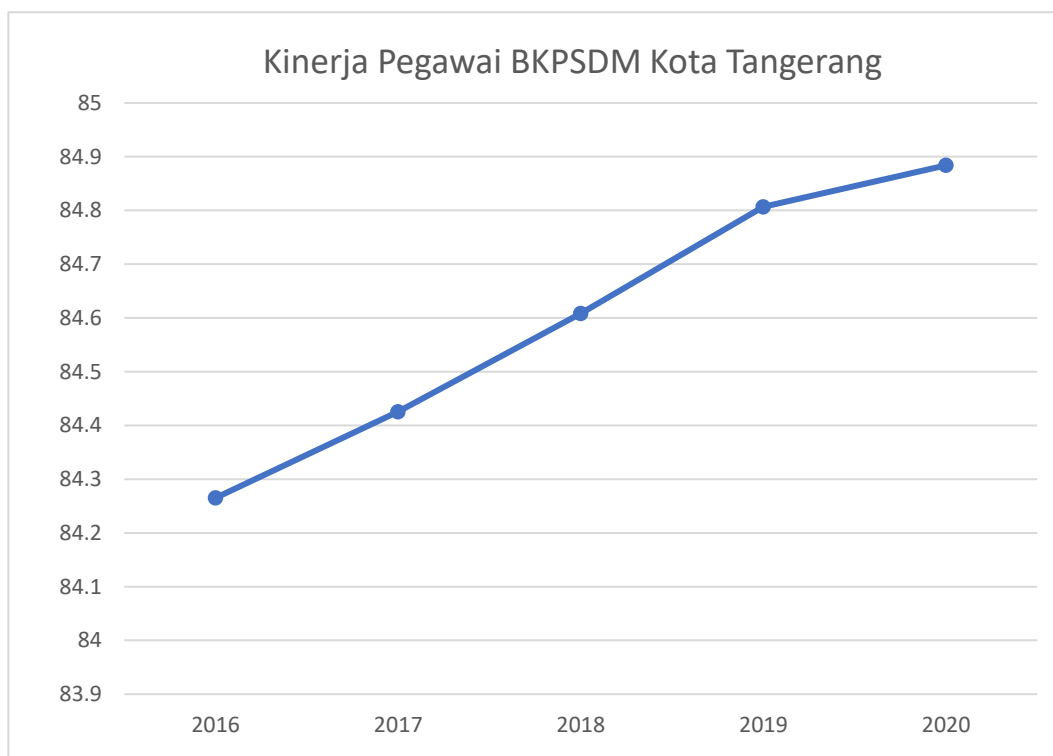
Penilaian suatu instansi tidak semata-mata hanya penilaian dari kinerjanya saja, tetapi seluruh aspek perlu dinilai. Dalam hal ini BPK juga memiliki peran untuk melakukan penilaian terhadap suatu instansi. BPK memiliki tugas yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. BPK mengeluarkan suatu penilaian yang diberikan nama opini BPK yang terdiri dari Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Opini Tidak Wajar dan Tidak Memberikan Pendapat (TMP).

Dalam opini BPK ini, BKPSDM memiliki peran dan kontribusi dalam pemerintahan Kota Tangerang untuk menjadikan Kota Tangerang menerima penghargaan WTP sebanyak 14 kali. Tetapi dengan adanya kontribusi ini tidak membuat BKPSDM selalu memiliki nilai kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai dalam organisasi adalah hal yang penting untuk mempengaruhi suatu organisasi atau instansi agar tujuannya dapat tercapai. Kinerja ini adalah sesuatu yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat menghasilkan apa yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Menurut Indrasari (2017, hlm.50) kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan yang dihasilkan oleh individu dalam situasi tertentu. Apabila kita berbicara mengenai kinerja, maka hal yang ada pada pikiran kita adalah kinerja tersebut merupakan kinerja yang baik atau buruk, sehingga apabila ada seseorang yang tidak bekerja dengan baik, maka kinerja seseorang tersebut dikatakan buruk, begitupun sebaliknya bahwa apabila ada seseorang yang dapat menyelesaikan kerjanya dengan baik, maka seseorang tersebut akan dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi merupakan representasi dari kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja adalah pengetahuan suatu organisasi dalam memanfaatkan aset secara mahir dan layak untuk mencapai tujuan organisasi (Bukit et al., 2017 hlm.85). SDM yang dapat diandalkan dapat membuat menciptakan kinerja yang baik. Maka setiap organisasi mutlak membutuhkan SDM yang berbakat, disiplin, dan penuh perhatian untuk pekerjaan mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada kepala bidang pembinaan bapak Ciprianus Suhud Muji, AP, bahwa ada permasalahan yang terjadi pegawai di instansi tersebut. Permasalahan instansi tersebut berasal dari dalam instansi maupun luar instansi. Permasalahan instansi dari luar meliputi adanya perubahan dari pemerintah yang berkaitan dengan pegawai-pegawai yang ada di Kota Tangerang. Untuk permasalahan instansi dari dalam, meliputi masalah-masalah yang dialami oleh pegawai instansi itu sendiri seperti kinerja pegawai. Pada penelitian ini menggunakan data kinerja pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang. Penilaian kinerja pada instansi tersebut dilakukan selama satu tahun sekali. Berikut ini data kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang yang saya dapatkan:



Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang

Gambar I.1 Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tangerang

Berdasarkan grafik di atas, pada tahun 2016 kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang memperoleh nilai 84,2652, kemudian pada tahun 2017 memperoleh nilai 84,4258, pada tahun 2018 memperoleh nilai 84,6082, pada tahun 2019 memperoleh nilai 84,8067 dan pada tahun 2020 memperoleh nilai 84,8829. Dilihat dari data 2016-2020 tersebut diketahui bahwa pada tahun 2020 terjadi peningkatan yang paling kecil yaitu hanya naik 0,08 dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yang dapat naik 0,2 pada setiap tahunnya. Dari data tersebut terlihat bahwa ada permasalahan pada kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang.

Tabel I.1 Rentang Nilai Kinerja

Rentang Nilai	Kategori
91-100	Sangat baik
76-90	Baik
60-75	Cukup
<60	Buruk

Sumber: badan perencanaan dan penelitian

Sesuai dengan rentang nilai yang terdapat di atas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang masih tergolong baik karena memiliki nilai kurang lebih sebesar 84.

Dilihat dari target capaian BKPSDM Kota Tangerang, pada setiap tahunnya nilai target capaian yang ditargetkan berbeda-beda. Tetapi BKPSDM Kota Tangerang belum mencukupi nilai target tersebut meskipun memiliki nilai akhir yang cukup baik. Berikut ini adalah target capaian dari BKPSM Kota Tangerang setiap tahunnya:

Satuan	Kondisi Awal	Target Renstra					Kondisi Akhir	Transisi
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	s.d 2018	2019
%				88	85	85	87	88

Sumber: BKPSDM Kota Tangerang

Gambar I.2 Target Capaian Kinerja BKPSDM Kota Tangerang

Motivasi termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja ialah dorongan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri, dengan maksud tujuan untuk lebih baik lagi dalam melakukan suatu pekerjaan (Wiyani & Rahardjo, 2015). Motivasi kerja bisa menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang sudah diberikan. Oleh karena itu, motivasi tersebut bisa berpengaruh pada kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Organisasi atau perusahaan tentunya berharap bahwa pegawainya memiliki motivasi yang tinggi karena apabila memiliki motivasi yang tinggi, maka pegawai tersebut akan memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi. Dalam suatu pekerjaan, pegawai juga bisa mengalami penurunan motivasi. Penurunan motivasi ini terjadi karena beberapa hal seperti adanya beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang memadai, kurangnya *reward* yang diberikan oleh pemimpin dan berbagai macam lainnya.

Pada umumnya motivasi yang diberikan oleh organisasi akan membuat pegawai lebih energik dan dinamis dalam bekerja. Pegawai akan senang setiap kali

diberikan motivasi misalnya penghargaan, hadiah, atau pujian. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala bidang pembinaan BKPSDM Kota Tangerang mengatakan bahwa ada permasalahan pada motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dinilai rendah, yaitu pegawai hanya mendapatkan tunjangan kinerja sebagai penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Tidak hanya itu, masih banyak pegawai yang bermalasan dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai yang bermalasan ini tidak berubah dan terus menerus seperti itu karena kurangnya motivasi dari diri sendiri maupun dari atasan. Pada masa pandemi ini juga membuat motivasi pegawai berkurang yang disebabkan karena kecemasan dan ketakutan akan terpapar virus covid-19 karena mudahnya virus ini tersebar. Motivasi intrinsik maupun eksterinsik dari pegawai ini juga dinilai kurang. Untuk motivasi intrinsik, pegawai banyak yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kurangnya rasa ingin untuk bekerja. Untuk motivasi eksterinsik yaitu banyak pegawai yang kurang diberikannya motivasi oleh atasan, kurangnya pemberian penghargaan, dan juga kurangnya perhatian. Motivasi yang kurang memberikan pengaruh pada kedisiplinan pegawai. Maka, motivasi pegawai harus dikaji dan diteliti agar dapat diketahui pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kota Tangerang.

Disiplin kerja juga menjadi variabel yang bisa mengubah pelaksanaan kinerja dalam suatu organisasi. Disiplin kerja adalah instrumen khusus antara para pegawai yang bertekad untuk mengubah perilaku dan sebagai karya untuk membangun kesiapan dan perhatian seseorang untuk tunduk pada pedoman dan standar yang telah dibuat oleh organisasi (Taufiqurokhman, 2009 hlm.61). Disiplin merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan suatu organisasi. Disiplin juga dapat memberikan manfaat bagi pegawai agar para karyawan dapat patuh dan meningkatkan kinerja para pegawai. Dengan adanya pegawai yang disiplin, maka akan tercipta kelancaran bagi suatu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Melalui wawancara bersama kepala bidang pembinaan ditemukan adanya permasalahan disiplin kerja pada BKPSDM Kota Tangerang. Disiplin kerja pegawai di kantor masih terbilang kurang. Beberapa pegawai yang masuk kantor tidak sesuai dengan ketentuan jam seharusnya atau bisa dikatakan telat. Waktu masuk kerja yang seharusnya pegawai datang dengan tidak terlambat sesuai dengan

peraturan kantor BKPSDM Kota Tangerang yaitu pada pukul 07.30. Kurangnya disiplin yang terjadi di kantor BKPSDM Kota Tangerang ini juga terlihat bahwa banyak pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan yaitu pukul 16.00. Ketidaksiplinan lainnya pada pegawai BKPSDM Kota Tangerang ini yaitu ada beberapa pegawai yang telat untuk kembali ke tempat kerja sehabis melakukan istirahat, pegawai yang meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja, mengobrol dengan teman kerja, serta bermain alat komunikasi saat melakukan pekerjaan. Tidak hanya itu pegawai juga ada yang tidak masuk tanpa keterangan. Masa pandemi ini, pegawai juga diberikan *flexi time* yaitu bisa bekerja di segala tempat dan waktu. Sehingga dengan *adanya flexi time* ini banyak pegawai yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan. Sehingga pekerjaan menjadi terhambat dan membuat instansi menjadi buruk. Walaupun diberikan waktu kerja secara bebas dan bisa dikerjakan secara *online*, tetapi apabila pegawai datang langsung di tempat kerjanya, maka ketidaksiplinan itu bisa terlihat. Dengan adanya hal-hal tersebut dapat dilihat bahwa banyak pegawai yang tidak disiplin dan tidak mematuhi aturan yang sudah ditentukan oleh kantor BKPSDM Kota Tangerang. Hal ini bisa berpengaruh pada kinerja pegawai dan membuat instansi menjadi sulit untuk menorgcapai visi dan misi. Maka dari itu, disiplin pegawai harus dikaji dan diteliti agar dapat diketahui pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kota Tangerang.

Tabel I.2 Absen Tahun 2020

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Izin
1	Januari	4	3	6
2	Februari	3	3	4
3	Maret	4	3	4
4	April	4	4	-
5	Mei	6	2	5
6	Juni	3	-	3
7	Juli	3	1	3
8	Agustus	4	2	7
9	September	3	2	4
10	Oktober	2	3	2
11	November	2	2	1
12	Desember	5	1	2

Sumber : data diolah

Melalui data absen yang ada, diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang terlambat, izin dan tidak datang tanpa keterangan. Sehingga disiplin kerja pegawai masih dinilai cukup rendah.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang bisa berdampak bagi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang terdapat di sekitar individu yang bisa mengubah individu di tempat kerja. Lingkungan kerja bisa meningkatkan semangat dalam bekerja, energi dan kecepatan dalam bekerja termasuk gaji atau motivasi yang didapat setiap bulannya (Marnis & Priyono, 2008 hlm.60). Baik atau buruknya lingkungan kerja, tergantung dari tempat dimana pegawai tersebut bekerja. Setiap pekerja menginginkan lingkungan kerja yang baik, tetapi semua itu tergantung dari tempat perusahaan atau organisasinya. Karena adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menjadikan pegawai betah untuk bekerja dan nyaman untuk melakukan segala pekerjaannya. Namun, apabila lingkungan kerja buruk maka akan membuat pegawai menjadi akan menjadi tidak nyaman dan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni lingkungan kerja fisik yang terdiri dari ruang, fasilitas, suhu, pencahayaan, warna, sirkulasi udara dan lingkungan kerja non-fisik yang terdiri suasana dalam kerja, kerangka penghargaan, keyakinan, rasa aman. Ada beberapa hal yang harus dipikirkan agar lingkungan kerja dapat dibuat dengan tepat, seperti tingkat perlindungan, kenyamanan dan keamanan. Dengan berfokus pada tempat kerja, wajar jika pegawai dapat bekerja selaras dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang pembinaan bahwa lingkungan kerja di BKPSDM Kota Tangerang masih kurang baik. Karena masih banyak yang harus diperbaiki dan diperhatikan agar lingkungan kerja yang baik dapat tercipta di BKPSDM Kota Tangerang. Pada masa pandemi seperti sekarang ini, ada beberapa pegawai yang memang bekerja secara *work from home*, tetapi pegawai lebih mendominasi untuk bekerja secara langsung di kantor tersebut. Ada beberapa permasalahan yang terjadi dalam kantor tersebut seperti sirkulasi udara yang minim udara untuk masuk kedalam kantor sehingga lebih banyak udara dari AC saja yang terasa di dalam kantor dan ukuran ruang kerja yang mana layout

maupun penempatan terhadap meja, kursi, lemari yang kurang teratur dan kurangnya jarak antar pegawai sehingga menyulitkan pegawai untuk beraktifitas dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan lainnya yaitu adanya gangguan akibat suara yang bising karena kantor BKPSDM Kota Tangerang ini bersebelahan dengan jalan raya sehingga seringkali terdengar suara kendaraan yang lewat dan yang lebih mengganggu yaitu adanya suara sirine dari mobil *ambulance* yang lewat di dekat kantor BKPSDM Kota Tangerang. Permasalahan lainnya yaitu pencahayaan dari sinar matahari yang kurang, sehingga suasana di dalam kantor menjadi kurang terang walaupun sudah diterangi oleh banyak lampu. Untuk fasilitas kantor banyak mengeluh mengenai komputer yang sering lambat dan *error* sehingga mengganggu pekerjaan pegawai. Hal tersebut dikarenakan komputer yang memang sudah lama tidak diganti oleh kantor. Maka dari itu, lingkungan kerja harus dikaji dan diteliti agar dapat diketahui pengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang.

Banyak peneliti yang telah meneliti dampak motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Meskipun sudah banyak dilakukan penelitian, tetapi masih banyak perbedaan dari eksplorasi. Maka dari itu, penelitian ini diyakinkan oleh beberapa penelitian sebelumnya sehubungan dengan dampak pada variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian yang dilakukan (Sanjangbati, 2016) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai t 4,047 dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan motivasi ada pengaruh yang positif maupun secara signifikan atas kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Syawal, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Hasibuan & Silvya, 2019) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif maupun secara signifikan pada disiplin kerja atas kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian (Nelizulfa, 2018) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,342 < 2,024$) dan tingkat signifikansi ($0,734 > 0,05$). Maka, H_2 ditolak, Artinya variabel disiplin tiada pengaruh atas variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu telah diteliti (Ginancar, 2013) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif maupun secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, penelitian (Nabawi, 2019) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan pada variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan *research gap* yang telah ditemukan dan dijelaskan maka terdapat permasalahan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sehingga penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “**Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang**”

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data yang telah didapatkan dan adanya perbedaan penelitian, maka terdapat rumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan yakni:

- 1) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang
- 2) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang

- 3) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang
- 4) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang.

I.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian yang dilakukan, berharap bisa menciptakan manfaat seperti berikut ini :

- 1) **Manfaat teoritis**

Dengan hasil penelitian ini dipercaya dapat dijadikan bahan referensi untuk eksplorasi tambahan dalam menciptakan penelitian tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. eksplorasi ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat atau saran bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

- 2) **Manfaat praktis**

Manfaat penelitian ini diperlukan agar dapat memberikan pengetahuan, usulan, dan bahan evaluasi bagi BKPSDM Kota Tangerang.