

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak lepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Dengan demikian eksistensi sumber daya manusia sangat kuat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan suatu organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu modern. Dengan demikian keberhasilan suatu instansi tidak hanya tergantung dari fasilitas yang ada melainkan juga tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan.

Kinerja yaitu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik yaitu langkah awal untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan karena banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi tingkat tinggi dan rendahnya suatu kinerja seseorang. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab tersebut. Kualitas yang dimaksud disini adalah kelancaran, kebersihan dan ketepatan hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai. Namun menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah hasil dari proses kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mampu menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai untuk menciptakan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan bagi organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini, peran organisasi juga diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing masing dari pegawainya.

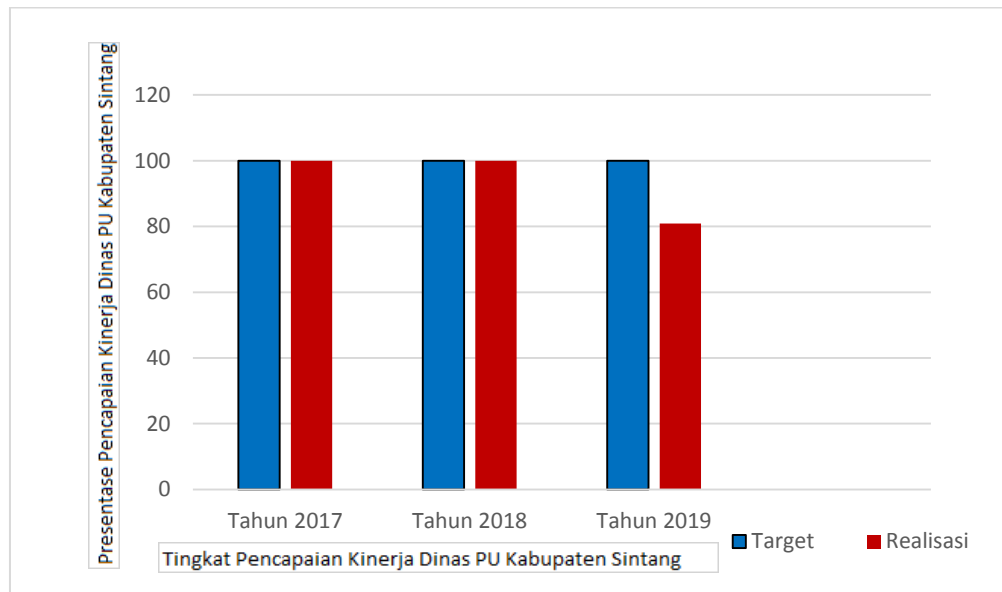
Dengan tingkat persaingan dalam dunia kerja yang semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu organisasi harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama tiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik karena semua kegiatan yang berada dalam Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya yaitu pegawai.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. McClelland (1988) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi karyawan dan situasi serta peluang yang tersedia.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja semakin penting karena manajer

membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan suatu dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu tersebut. Karena pentingnya motivasi dalam bekerja, maka keberhasilan pengelolaan organisasi juga ditentukan oleh penggunaan sumber daya manusia. Salah satunya yaitu dengan memberikan dorongan kepada bawahan, agar mereka dapat melakukan tugas sesuai uraian dan pengarahan.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Terry (1993) disiplin merupakan suatu kemampuan individu yang terjadi disebabkan karena atas dasar kesadaran dan kerelaan diri maupun oleh perintah atau tuntutan yang lain. Menurut Hasibuan (2007) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dan juga faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009) dalam Richard M. Steers (1987) adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Yang dimaksud adalah hubungan yang baik dengan atasan, hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja. Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai. Wursanto (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik.



Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang (Data Olahan)

Gambar 1.1 Persentase Tingkat Pencapaian Kinerja Dinas (%) Tahun 2017 Sampai Tahun 2019 Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat pencapaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang dari 73 pegawai pada tahun 2017 sampai tahun 2019 adalah 93,633% di dapat dari jumlah rata-rata Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang, bisa dilihat pada tahun 2017 dan 2018 pencapaian kinerja yang tinggi sedangkan pada 2019 terjadi penurunan yang signifikan. Hal ini bila tidak segera dilakukan tindakan maka akan berdampak buruk bagi pencapaian tujuan instansi, untuk itu pemimpin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang harus lebih memperhatikan pemberian komunikasi yang ada di instansi agar pegawai dapat kembali bersemangat bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dalam membantu tercapainya tujuan instansi.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang adalah motivasi kerja, motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Sintang masih rendah ditandai masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor hal ini karena masih rendahnya dorongan dalam diri pegawai untuk datang bekerja dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku. Sebagai tenaga profesional, maka para pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Hal ini akan berakibat adanya perbedaan kinerja pegawai dalam meningkatkan mutu pekerjaan. Motivasi kerja pegawai merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena berperan sebagai pendorong utama setiap pegawai dalam melaksanakan tugas kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku.

Tidak hanya motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi Disiplin kerja pegawai juga menjadi faktor yang sangat penting untuk kinerja pegawai, disiplin kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang masih kurang disiplin dengan masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya pada waktu yang telah ditentukan karena menunda pekerjaan menjadi menumpuk dan berlarut-larut dan juga tindakan kurang disiplin pegawai ditandai masih ada juga pegawai yang tidak mengikuti apel dikarenakan terlambat datang. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang masih rendah, lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa dirasa masih kurang nyaman bagi pegawai, dikarenakan dari informasi yang diberikan oleh sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang bahwa lingkungan kerja psikologis pegawai di dalam instansi dirasa masih kurang baik, yang diindikasikan dari masih terdapatnya beberapa pegawai yang berkelompok di lingkungan kantor dan kurangnya kerja sama antara pegawai satu dengan yang lainnya yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor. Dan juga masih kurangnya koordinasi antara bawahan dan pimpinan sebelum memulai proyek-proyek yang akan dilaksanakan ke depannya dalam waktu dekat.

Dari fenomena yang terjadi bahwa perlu adanya peningkatan kinerja pegawai dalam upaya pelaksanaan pencapaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang harus memberdayakan semua aspek sumber daya yang ada

terutama upaya kerja keras seluruh aparatur Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang dalam melakukan berbagai tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tugas dan fungsi aparatur.

Penelitian terdahulu pada variabel-variabel yang akan diteliti yaitu Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. (Natalia Susanto, 2019). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah (Joyce Sagita Novyanti, 2018). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun. (Ine Ardita Indriya Mochtar & Ahmadi Rohmatiah & Mutmainah, 2021). Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian sangat bergantung pada kejujurann responden dalam menjawab kuesioner penelitian, Penelitian terdahulu mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Aktivitas yang padat dari responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti saat melakukan wawancara. Untuk meminimalisir keterbatasan ini peneliti melakukan wawancara pada saat pekerja sedang istirahat, Kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini hanya menghubungkan variabel-variabel yang diperkirakan memiliki hubungan dengan variabel dependen, sehingga masih terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang belum masuk kerangka konsep.

Berbagai indikasi masalah tersebut lah yang menjadi latar belakang utama bagi peneliti tertatik untuk mengangkat penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang, dikarenakan belum ada penelitian serupa yang dilakukan pada organisasi sejenis yang dalam hal ini adalah Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan bagian dari Pemerintah Kabupaten Sintang dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan bidang dan kewenangannya. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi yang sangat strategis dalam mendukung dan mewujudkan otonomi daerah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa perlu dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN SINTANG”.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat penulis simpulkan masalah pada penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang antara lain motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan sumber daya manusia, khususnya pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian ini dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kontribusi Praktis

- a. Manfaat bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Manfaat bagi pemimpin, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pemimpin untuk meningkatkan pembinaan kepada pegawai atau anggotanya.
- c. Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumabangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk memperkaya dan meningkatkan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang yang terletak di Jalan Muhammad Saad, Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Sintang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Sintang Nomor 45 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang dalam melaksanakan tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian kewenangan otonomi daerah di bidang pekerjaan umum dan memiliki fungsi yaitu penyusun kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum, penyusunan dan pelaksanaan rencana strategis dan rencana

kerja tahunan di bidang pekerjaan umum, pengawasan dan pengendalian teknis bidang pekerjaan umum, pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan prasarana umum bidang sumber daya air, bina marga dan cipta karya, pengendalian teknis perumahan dan penataan ruang, pelaksanaan pembinaan di bidang perumahan dan penataan ruang, perencanaan dan pengendalian teknis di bidang bina marga, cipta karya, sumber daya air dan tata ruang, pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang pekerjaan umum, pembinaan UPTD di bidang pekerjaan umum, pengelola administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, humas dan arsip Dinas Pekerjaan Umum, pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) di bidang pekerjaan umum, pelaksanaan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi, penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di bidang pekerjaan umum, penyusunan penetapan kinerja di bidang pekerjaan umum, penyusunan analisa jabatan, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam menyelenggarakan ke 16 fungsinya, pada hakikatnya memiliki 7 (tujuh) landasan fungsi yang meliputi fungsi: penyusunan, pelaksanaan, pengendalian, pengawasan, perencanaan, pembinaan dan pembinaan dan pengelolaan.

Dari fungsi yang dijalankan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang tersebut menandakan tanggung jawab Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang cukup berat. Oleh karena itu sangat tepatlah jika Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang menaruh perhatian yang cukup besar terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dimilikinya dalam bidang pekerjaan umum.

Dengan itu kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang sangat berpengaruh terhadap tugas-tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai pada bidangnya. Selain dukungan dari pegawai tersedianya juga sarana dan prasarana yang memadai juga merupakan sumber daya yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.