

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Beberapa faktor ukuran keberhasilan departemen personalia dalam mengelola sumber daya manusia untuk memberikan rasa puas terhadap pegawainya yaitu melalui pemberian motivasi yang tinggi, tingkat kedisiplinan yang tinggi, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaan (Edison et al., 2022).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai, lingkungan yang baik akan meningkatkan semangat kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Hakim, 2017). Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

Motivasi menurut Luthan dalam Edison et al. (2022) adalah kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuan. Dalam arti sistem, motivasi terdiri atas tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung yaitu pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*). Menurut Maslow dalam Edison et al. (2022) sebagian besar teori motivasi yang ada sangat terbatas. Mereka menangani kebutuhan fisiologis dasar seperti lapar dan haus, serta kebutuhan untuk menghindari kecemasan. Motivasi dapat menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuan yang optimal. Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak seseorang bersedia mentaati peraturan yang berlaku untuk disepakati. Dimana semakin baik disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai maka akan rendah pula hasil kinerja pegawai tersebut.

Menurut Edison et al. (2022) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai adanya penilaian kinerja artinya pegawai mendapat perhatian dari atasan, selain itu akan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan ataupun sebaliknya di demosisikan jika kinerja pegawai menurun.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ilir merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang administrasi kependudukan. Administrasi Kependudukan adalah rangkaian kegiatan pemanfaatan informasi, bidang pendaftaran penduduk, bidang administrasi kependudukan, dan bidang seketariat serta pengelolaan informasi Administrasi Kependudukan pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ilir berstatus pegawai negeri sipil dan tenaga kerja honorer yang dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien agar dapat melayani masyarakat dengan baik. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan bahwa masih terdapat kualitas kinerja di Disdukcapil

Kabupaten Ogan Komering Ilir masih kurang optimal, karena masih ada pegawai yang sering menunda pekerjaannya, pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu sebagaimana mestinya, tidak sesuai batas waktu pengumpulan pekerjaan yang ditentukan dan ketika hasil pekerjaannya di kumpulkan masih ada banyak kesalahan, dan masih ada beberapa masyarakat yang mengadu akan keterlambatan data yang diserahkan. Rendahnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan, bahwa banyaknya terdapat keluhan dari masyarakat seperti dalam pelayanan pembuatan E-KTP (elektronik kartu tanda penduduk), KK (kartu keluarga), akta kelahiran dan surat-surat kependudukan lainnya yang tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) pembuatan waktu pengerjaannya yang lebih dari biasanya.

Penelitian Abdullah (2018) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pramadita dan Surya (2015) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Disisi lain penelitian Safira dan Rozak (2020) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sari (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian Fitri, dkk (2021) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Pramadita dan Surya (2015) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) distribusi di Denpasar Bali menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Disisi lain penelitian Fitri, dkk (2021) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Abdullah (2018) yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBS TV Surabaya) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bawelle & Sepang (2016), Oktarini (2017), Sari (2018), Fitri, dkk (2021), dan Pramadita dan Surya (2015) dari kelima peneliti tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Ramadhan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ilir”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Ogan Komering Ilir?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Ogan Komering Ilir?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah: lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Penelitian dilakukan di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Ogan Komering Ilir pada bulan Desember 2022.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Ogan Komering Ilir.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat bagi peneliti

Merupakan kesempatan bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.