

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di dalam lingkungan perusahaan atau lembaga atau dapat disebut tenaga kerja, dan pegawai. Manusia tersebut memiliki potensi sebagai penggerak dari sebuah perusahaan atau lembaga untuk mewujudkan eksistensinya dalam mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia merupakan suatu aset atau potensi yang berfungsi sebagai modal dalam bentuk non-material dan non-finansial dalam sebuah perusahaan atau lembaga dalam hal bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata dalam mewujudkan tujuan tertentu baik secara fisik atau non-fisik (Idris, 2016). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, dan pengetahuan yang dapat berpengaruh terhadap suatu perusahaan atau lembaga. Tanpa adanya sumber daya manusia dapat menyebabkan suatu perusahaan atau lembaga mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan ketercapaian dari suatu perusahaan untuk mencapai target usahanya. Perlu adanya pengarahan dan pembinaan dari perusahaan tersebut untuk mengendalikan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dan perlu dikembangkan dengan baik oleh suatu perusahaan untuk menciptakan pegawai yang berkualitas demi tercapainya tujuan atau target dari suatu perusahaan (Selvia, 2021). Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh apakah sistem di bidang

sumber daya manusia tersebut dapat mendukung dan meningkatkan kinerja para pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja para pegawai, pemerintah merumuskan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan profesionalisme para ASN. Undang-Undang tersebut menjadi pedoman bagi pengelolaan ASN untuk membentuk pegawai yang berintegritas, profesional, dan terbebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Undang-Undang tersebut juga bertujuan untuk memastikan proses penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas untuk setiap orang (Haeli, 2018). Selain itu, penerapan manajemen ASN diperlukan untuk menciptakan pegawai yang berpegang pada nilai-nilai dasar, bebas dari pengaruh politik, dan tidak terpengaruh oleh praktik KKN.

Terdapat salah satu kegiatan manajemen ASN yaitu pengelolaan kedisiplinan pegawai yang dianggap aspek penting bagi instansi publik. Namun, pengelolaan kedisiplinan pegawai khususnya kedisiplinan PNS sering menjadi sorotan utama dari masyarakat karena pelanggaran disiplin masih banyak dilakukan oleh para PNS. Permasalahan kedisiplinan tersebut perlu adanya tindakan tegas dari pemerintah untuk memberikan pelajaran positif kepada PNS yang tidak disiplin sehingga dapat menciptakan PNS yang profesional dan berkualitas (Haryanti, 2019). Peraturan tentang kedisiplinan PNS dirancang untuk membina PNS yang melanggar agar dapat taat pada kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang. PNS yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi terkait hukuman disiplin (Rahman, 2016).

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2011 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengungkapkan bahwa perlu adanya peraturan disiplin yang mampu mendorong para PNS agar lebih produktif dan memiliki integritas moral, sehingga dapat mengembangkan karier dan kinerja mereka (Serafina, 2022). Pemerintah menciptakan kebijakan tentang peraturan disiplin kepada PNS untuk dapat melakukan pekerjaan dengan tertib dari para PNS tersebut, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan fungsi dengan baik sebagai aparatur pemerintahan. Namun, masih sering terjadi pelanggaran terkait disiplin yang dilakukan oleh para PNS di beberapa instansi pemerintah yang dapat mempengaruhi kinerja mereka (Novitasari, 2022). Dengan demikian, terdapat cara untuk memotivasi para PNS agar dapat meningkatkan kinerjanya dan membiasakan untuk disiplin dalam bekerja yaitu dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai bonus atau insentif mereka (Hendri & As'ari, 2022).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) merupakan badan atau lembaga pemerintah di tingkat daerah yang memiliki fungsi penting dalam kegiatan perencanaan dan pembangunan. Bappeda Kabupaten Gresik sebagai unsur yang memimpin, merumuskan dan mengkoordinasikan tanggung jawab terkait kebijakan teknis. Tanggung jawab kebijakan teknis tersebut meliputi kebijakan pembangunan, penelitian, dan pengembangan daerah. Selain itu, Bappeda Kabupaten Gresik juga melakukan koordinasi dan merumuskan RTRW di Kabupaten Gresik. Bappeda Kabupaten Gresik membuat aplikasi berbasis web untuk menilai kinerja pegawai dengan nama SIPANTAS. Aplikasi tersebut memanfaatkan teknologi untuk menampilkan data kinerja para pegawai Bappeda Kabupaten Gresik dan membantu dalam mengelola tugas dan pekerjaan mereka dengan lebih teratur (Putri &

Noviyanti, 2024). Dengan adanya aplikasi SIPANTAS, diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai melalui absensi kehadiran secara online yang bertujuan untuk menghindari manipulasi data absensi kehadiran. Aplikasi presensi kehadiran tersebut juga tersedia untuk Android dan iOS yang dapat diakses oleh para pegawai Bappeda Kabupaten Gresik melalui HP masing-masing.

Berdasarkan data dari hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian, ditemukan permasalahan terkait keterlambatan kehadiran pegawai melalui aplikasi web SIPANTAS yang hanya dapat diakses dengan jarak sekitar 300 meter dari lokasi Bappeda Kabupaten Gresik dengan waktu yang ditentukan dari jam 08.00-16.00 tanpa adanya toleransi (Gresik, 2024b). Apabila pegawai terlambat hadir atau terlambat melakukan presensi kehadiran secara online tersebut, maka pegawai tidak dapat mengakses aplikasi SIPANTAS dan akan terkena sanksi berupa pengurangan TPP ASN yang dihitung berdasarkan poin kedisiplinan dari aplikasi tersebut. Berdasarkan data pada bulan Januari-Februari 2024, sejumlah pegawai terlambat hadir dan terkena sanksi pengurangan TPP.

Selain itu, diperoleh data bahwa terdapat pegawai yang sering mengalami keterlambatan dalam mengikuti kegiatan apel pagi. Apabila pegawai tidak mengikuti kegiatan apel pagi tanpa alasan yang jelas, mereka akan terkena sanksi berupa penurunan TPP sebesar 2%. Presensi kehadiran kegiatan apel pagi masih menggunakan sistem secara manual dan diinput pada setiap minggu-nya. Berikut merupakan data presensi kehadiran kegiatan apel pagi para pegawai Bappeda Gresik, yang ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Presensi Ketidakhadiran Kegiatan Apel Pagi Pegawai Bappeda Gresik
Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah (%)
1	Januari	19,51%
2	Februari	43,90%

Sumber: Bappeda Kabupaten Gresik, 2024

Berdasarkan tabel di atas, jumlah ketidakhadiran tersebut menunjukkan bahwa pegawai masih kurang memiliki sikap disiplin untuk mengikuti kegiatan apel pagi. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa sebesar 19,51% pegawai yang tidak hadir atau tidak mengikuti kegiatan apel pagi pada bulan Januari dan sebesar 43,90% pegawai yang tidak hadir dalam kegiatan apel pagi pada bulan Februari 2024 (Gresik, 2024).

Menurut Terry dalam (Sutrisno, 2021), disiplin kerja adalah sikap atau kebiasaan yang dapat menjadi alat penggerak bagi seorang pegawai. Disiplin kerja yang baik menjadikan seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan lancar dan sesuai target. Apabila peraturan dan ketentuan yang ada dalam organisasi diabaikan bahkan sampai dilanggar oleh seorang pegawai, maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil (PNS) merupakan tindakan atau ketersediaan untuk taat pada peraturan dan menghindari larangan yang telah ditentukan oleh peraturan undang-undang, serta apabila peraturan tersebut dilanggar, maka akan terkena sanksi atau hukuman terkait kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk taat pada peraturan dan ketentuan yang berlaku baik secara tertulis dan tidak tertulis. Disiplin kerja yang

baik harus diterapkan oleh para pegawai agar memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dan dapat menciptakan kinerja yang baik (Sutrisno, 2021). Sikap disiplin menunjukkan rasa hormat yang terdapat pada seorang pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai yang baik dapat menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Kinerja pegawai tidak hanya tentang sejauh mana tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai, tetapi juga menjadi tolok ukur kesejahteraan pegawai dan efisiensi lingkungan kerja. Kinerja dari seorang pegawai merupakan bagaimana keberhasilan dalam menjalankan tugas dalam bekerja. Kinerja juga menjadi hasil atau output yang diberikan oleh seseorang kepada perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Terdapat salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja yang kondusif yang berperan dalam memberikan motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021). Lingkungan kerja menjadi salah satu elemen kunci dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung kinerja pegawai (Otoluwa et al., 2023). Lingkungan kerja menjadi unsur penting dari seorang pegawai dalam bekerja, metode yang digunakan dalam bekerja, dan pengaturan pekerjaannya baik secara perseorangan atau kelompok. Seorang pegawai akan memberikan kinerja yang baik apabila terdapat lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang kondusif, dan fasilitas pekerjaan yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik

mencakup sesuatu yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja dan memiliki pengaruh positif bagi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung.

Selain itu, dalam meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang baik dari para pegawai, perlu adanya motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan atau dukungan yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai tujuan perusahaan (Otoluwa et al., 2023). Motivasi merupakan faktor pendukung pegawai untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk perilaku pegawai dan menciptakan kinerja yang baik selama bekerja, serta meningkatkan kepuasan kerja (Iis & Yanita, 2021). Motivasi kerja dapat berasal dari keinginan diri sendiri untuk terus meningkatkan keterampilan dan dapat mencapai kemajuan dalam karir profesional.

Motivasi kerja terdiri dari motivasi secara internal dan eksternal. Motivasi kerja secara internal berasal dari pencapaian, rasa tanggung jawab, dan pengembangan diri dari pegawai masing-masing. Adanya penghargaan dan pengakuan, baik dari sesama pegawai atau dari atasan kerja juga dapat menjadi motivasi yang tinggi dari pegawai (Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021). Motivasi kerja secara eksternal dapat berupa penghargaan finansial seperti upah atau gaji dan bonus selama bekerja. Selain itu, apresiasi dari atasan dan rekan kerja dapat memberikan pengaruh positif dan meningkatkan motivasi kerja untuk pegawai.

Motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja dan kontribusi pegawai yang lebih baik, berkualitas, serta dapat menciptakan hasil yang maksimal dan memuaskan. Pegawai dapat menciptakan suasana yang positif dan menyenangkan pada saat bekerja agar dapat meningkatkan motivasi kerja, serta dapat berpengaruh terhadap

pegawai lainnya sehingga dapat meningkatkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Apabila pegawai sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyebabkan pegawai tersebut berkembang lebih cepat dalam menghasilkan ide-ide yang membangun dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja terhadap pekerjaannya, tidak dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal atau bahkan hasil pekerjaannya tidak dapat melebihi standar karena tidak termotivasi (Ekhsan, 2019). Dengan adanya motivasi kerja, dapat membantu pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang dirasa sulit, hambatan dalam bekerja, dan tantangan yang mungkin muncul saat bekerja.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Lesi Agusria, 2020), variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. Diperoleh nilai T hitung sebesar 3,311 > nilai T tabel sebesar 2,009 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Dengan ditegakkannya disiplin kerja, maka dapat mencegah kinerja yang buruk dan memperkuat perilaku pegawai dalam bekerja. Selain itu, pegawai dengan disiplin kerja yang kuat akan dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerjanya akan meningkat.

Sedangkan, menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Putri Maydilla & Fitriani, 2022), variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa uji yang telah dilakukan yang meliputi uji T dan uji hipotesis. Disiplin kerja yang dimaksud yaitu jam kerja pegawai yang dimana masih terdapat pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, namun tidak mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Pegawai masih bisa

mempertahankan kinerja meskipun datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan oleh organisasi.

Selanjutnya, menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos, 2023), variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang akan semakin baik. Motivasi kerja tersebut dapat menyebabkan upaya-upaya positif untuk mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan berpengaruh terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini dibuktikan bahwa peningkatan kinerja pegawai selama bekerja akan terdorong oleh motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai tersebut.

Sedangkan, menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022), variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat terhadap karyawan masih belum cukup maksimal dan belum mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Melihat perbedaan yang terjadi pada kedua penelitian terdahulu tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Gresik?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Gresik?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Gresik?
5. Diantara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Gresik,
2. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Gresik,
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Gresik,
4. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Gresik,
5. Untuk menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber referensi untuk para pembaca terkait bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan terkait bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Gresik.

