BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan dilihat dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah organisasi atau instansi dapat berjalan dengan baik. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja secara menyeluruh dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, maka manajemen sumber daya manusia mampu memaksimalkan kinerja yang baik dalam organisasi atau instansi sehingga perkembangannya dapat berjalan pesat lagi.

Seiring dengan gerakan reformasi, istilah *Good Governance* begitu populer. Hampir disetiap peristiwa penting yang menyangkut masalah pemerintahan, istilah ini tak pernah ketinggalan. Dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), menuntut setiap pegawai baik politisi maupun birokrasi wajib bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan kepada publik segala sikap, perilaku dan kebijakannya dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi dan kewenangan yang diamanahkan kepadanya.

Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi, tetapi menjadi subjek atau pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan yang diharapkan serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sifatnya dalam bekerja. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi atau instansi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi atau instansi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

Kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor sebagai salah satu instansi yang menyelenggarakan pelayanan publik dituntut bekerja secara profesional serta mampu secara cepat merespon aspirasi dan tuntutan publik serta perubahan lingkungan lainnya dengan cara bekerja yang lebih bersahaja dan berorientasi kepada masyarakat. Faktor – faktor yang terdapat pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor terkait motivasi,

disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Beberapa faktor-faktor tersebutlah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga sulit untuk mencapai tujuan instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Dilihat dari fenomena di atas, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat dilakukan instansi untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak akan mungkin tujuan instansi tersebut tercapai dengan baik. Pada dasarnya setiap orang memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan pekerjaan, namun kenyataannya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini instansi pun harus memperhatikan motivasi yang diberikan pegawai guna menambah semangat dan gairah dalam bekerja.

Faktor-faktor penunjang lainnya yang dapat dilakukan pada setiap instansi demi terwujudnya kinerja adalah disiplin kerja yang baik pada setiap pegawai. Memiliki sikap profesional yang tinggi terutama disiplin dalam bekerja dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari rasa tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Adapun kehadiran dalam masuk kerja yang termasuk kesadaran dari diri seseorang yang secara sukarela dalam mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi, berikut terdapat adanya penurunan kehadiran pegawai dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1. Tingkat Kehadiran Pegawai dalam Presentase

Bulan	Tingkat Kehadiran Pegawai (%)	
	Tahun 2021	Tahun 2022
Januari	100,00%	96,73%
Febuari	99,38%	97,10%
Maret	99,64%	99,24%
April	100,00%	98,46%
Mei	99,76%	96,81%
Juni	98,48%	94,41%
Juli	97,02%	97,84%
Agustus	100,00%	97,52%
September	99,41%	96,90%
Oktober	99,13%	95,89%
November	98,42%	94,42%
Desember	100,00%	93,51%
Rata – rata	99,27%	96,57%

Sumber : Kasubag Umum dan Kepegawaian (2023)

Bedasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa adanya penurunan tingkat kehadiran selama 1 (satu) tahun terakhir dengan jumlah 96,57% dibandingkan dengan Tahun 2021 dengan jumlah 99,27% pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. Hal ini disebabkan oleh pegawai yang masih berangkat dan pulang tidak sesuai pada saat jam kerja. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa resah jika meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai akan mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

Selain kedua hal tersebut, instansi harus memperhatikan juga lingkungan kerja yang ditempati oleh para pegawainya, salah satunya memberikan suasana dan lingkungan kerja yang baik kepada pegawai dalam beraktivitas. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dalam menjalankan kewajibannya dalam bekerja. Akan tetapi lingkungan kerja juga bukan hanya tentang kenyamanan yang diberikan secara fisik semata tetapi juga mencakup hubungan antara individu didalam instansi serta komunikasi dan kerjasama tim yang efektif sehingga hasil kerjanya akan lebih memuaskan dan tentunya akan meningkatkan kualitas kinerja, begitupun sebaliknya jika pegawai mulai merasa tidak nyaman dalam bekerja akan mempengaruhi kinerjanya sehingga hasil kerjanya pun tidak akan optimal.

Adapun budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas dari pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku pegawainya, karena tingginya tingkat kebersamaan. Apabila pegawai diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, maka setiap pegawai akan semangat kerja untuk melakukan setiap pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Hal ini salah satu kunci untuk memperoleh kerja yang optimal, sehingga kinerja pun meningkat dalam mencapai tujuan instansi.

Dilihat dari faktor-faktor di atas, kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor berpartisipasi dalam lomba-lomba se-Kabupaten Bogor untuk menunjukkan prestasi yang diraih dalam beberapa tahun terakhir dan juga untuk memperlihatkan kinerja yang telah mereka lakukan dalam tujuan instansi, tentunya pegawai yang baik dapat dilihat dari kualitas yang mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan observasi awal yang penulis teliti

terdapat adanya penurunan peringkat prestasi pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor, hal ini disebabkan masih relatif rendahnya terhadap kinerja pegawai. Berikut penurunan prestasi pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2. Prestasi Kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor Dalam Lomba se-Kabupaten Bogor

KEGIATAN	PERINGKAT
Peran Aktif dan Efektif Mengelola Medsos Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	❖ Tahun 2020 Juara Ke-1 ❖ Tahun 2021 & 2022 tidak lolos juara
Video Greeting Terfavorit Dalam Rangka HUT Kopri Ke 50 Tingkat Kabupaten Bogor	❖ Tahun 2021 Juara Ke-3 ❖ Tahun 2022 tidak lolos juara
Inovasi Daerah Tingkat Kabupaten Bogor	❖ Tahun 2021 Juara Ke-2 ❖ Tahun 2022 tidak lolos juara
Penganugerahan Lomba PKK Tingkat Kabupaten Bogor	❖ Tahun 2021 Juara Ke-1 ❖ Tahun 2022 tidak lolos juara
MTQ Tingkat Kabupaten Bogor	Tahun 2022 Peringkat umum Harapan 1 (satu)

Sumber : Kasubag Umum dan Kepegawaian (2023)

Bedasarkan Tabel 1.2 menunjukkan adanya penurunan prestasi dalam kegiatan partisipasi lomba-lomba yang dilaksanakan untuk se - Kabupaten Bogor. Pada Tahun 2021 Kantor Kecamatan Ciawi meraih prestasi yang menduduki peringkat 3 (tiga) besar, sedangkan pada Tahun 2022 prestasi tersebut tidak menduduki peringkat yang telah diraih selama 1 (satu) tahun terakhir. Oleh sebab itu, guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan dimasa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi diantaranya sebagai berikut :

1. Adanya sebagian pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dan kurang semangat dalam bekerja;
2. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan;

3. Belum terpenuhinya sarana dan prasana pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor;
4. Kurangnya disiplin waktu dalam melaksanakan pekerjaan pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor;
5. Masih adanya sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat;
6. Terdapat kejenuhan dan rasa bosan dalam suasana kerja;
7. Masih kurangnya ruangan privasi kerja dan lingkungan kerja yang belum kondusif;
8. Masih adanya perilaku sebagian pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan secara stastis dan menganggap pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan rutin; dan
9. Seringkali rendahnya ketelitian kerja sehingga mengakibatkan kurang optimalnya hasil kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam hasil identifikasi masalah yang ada pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Untuk mencegah mengembangkannya penelitian ini maka penulis membatasi masalah, harapannya agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas. Oleh sebab itu, penulis membatasi variabel penelitian dengan memfokuskan pada motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor?

4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor?
5. Apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan tepat sasaran, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat disampaikan oleh penulis diantaranya yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor;
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor;
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor;
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor; dan
5. Untuk mengetahui apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor;

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diberikan dari penelitian ini antara lain :

1. Dapat digunakan untuk koreksi bagi kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor dalam menumbuhkembangkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi;
2. Dapat menambah pengetahuan atau informasi bagi penulis tentang potret dari kinerja pegawai khususnya pegawai pada kantor Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi;
3. Menambah wawasan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk penulis khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

1.7. Sistematika Penulisan

Dalam hal ini untuk memahami dalam penyusunan skripsi ini, maka materi-materi yang tertera pada penyusunan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan itu sendiri;

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta teori yang menjelaskan hubungan antara variabel yang didukung oleh penelitian terkait model penelitian ataupun kerangka berpikir dan pengembangan hipotesis;

BAB III. METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian;

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil dan analisis diuraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan atas hasil pengolahan data dalam penelitian;

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang hasil akhir atas penelitian yang membahas pada bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian;

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.