

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia memegang penuh fungsi organisasi dalam sebuah institusi/perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, bagaimana pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (**Qomariah, 2020**).

Setiap perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas dan berprestasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya karena setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja (**Humaira, 2018**).

Menurut (**Putri Primawanti & Ali, 2022**) kinerja karyawan diperoleh dengan cara menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan. Prosedur kerja dari perusahaan

telah disesuaikan dengan kriteria dan kebijakan masing-masing perusahaan sesuai dengan tujuan yang akan diraih. Menurut **(Waiyaki, 2020)** kinerja sebagai proses untuk meningkatkan kinerja individu guna untuk mencapai tujuan strategis organisasi melalui berbagai cara seperti penetapan standar, penilaian dan evaluasi baik secara informal, maupun secara formal/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya fasilitas kerja. Menurut **(Pratiwi, 2019)** fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut **(Wahet et al., 2020)** fasilitas kerja adalah sarana penunjang kegiatan suatu perusahaan atau organisasi dalam bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai masa manfaat yang relatif tetap dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Selain fasilitas kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan disiplin yang bagus dan kuat pekerjaan akan terselesaikan dengan tepat waktu. Menurut **(Asfar & Anggreini, 2020)** disiplin kerja merupakan suatu kesadaran pegawai untuk melaksanakan kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensi terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Menurut **(Maryani et al., 2021)** disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerja.

Faktor lain yang juga mempengaruhi adalah motivasi kerja dengan adanya motivasi pegawai akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Menurut **(Busro, 2018)** motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertanggung jawab atas lingkungan Kota Padang. Dinas Lingkungan Hidup yang beralamat di Jalan Simpang Rambutan, Gunungsari, Kuranji, Gn. Sarik, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat, mempunyai visi dan misi yaitu misi “terwujudnya peningkatan kualitas dan fungsi lingkungan hidup untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan di Kota Padang” dan misi mewujudkan tata kelola lingkungan yang baik dalam rangka mencegah dan mengendalikan kerusakan lingkungan hidup; mewujudkan pemanfaatan potensi sumber daya alam yang sesuai dengan fungsi tata ruang kota; meningkatkan pemberdayaan dan peran serta masyarakat dalam pengelolaan lingkungan meningkatkan koordinasi dan kerjasama pengelolaan lingkungan hidup dengan investasi pemerintah lainnya dan swasta.

Sampah yang dihasilkan masyarakat Kota Padang semakin hari semakin banyak hal ini membuat para pekerja harus bekerja ekstra. Masih kurangnya kesadaran masyarakat membuang sampah pada tempatnya merupakan masalah tersendiri bagi pemerintah, tetapi di samping itu ada kendala yang dialami oleh para pekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang salah satunya masih kurangnya fasilitas penunjang kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang tersebut. Hal ini membuat kinerja pegawai menjadi kurang baik dan terganggu. Fasilitas yang belum memadai dalam mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Fasilitas kerja seperti mesin print, komputer, dan lemari arsip yang masih kurang memadai. Selain itu terkadang jaringan wifi yang tidak stabil, sehingga mengganggu aktivitas bekerja hal ini berpengaruh terhadap disiplin pegawai dikarenakan fasilitas yang kurang memadai untuk menunjang pekerjaan mereka. Sehingga dalam penyelesaian tugas menjadi kurang efisien serta rendahnya motivasi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya akibat kurangnya fasilitas kerja. Kurangnya motivasi pegawai membuat kedisiplinan pegawai juga menurun. Masih adanya pegawai yang datang terlambat, bermain hp disaat jam kerja yang mestinya bisa dilakukan pada saat jam istirahat. Dari hasil observasi pertama yang dilakukan peneliti didapatkan data hasil capaian kinerja Dinas Lingkungan Hidup kota Padang tahun 2017- 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Capaian Kinerja Dinas Lingkungan kota Padang Hidup Tahun 2017- 2021

| No | Indikator | TAHUN | | | | |
|----|--|---------|--------|---------|---------|---------|
| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Presentase Reduksi Sampah | 77,40% | 75,32% | 66,67% | 100,16% | 100,45% |
| 2 | Indeks kualitas tutupan lahan (IKTL) | 98,50% | 98,12% | 100,24% | 100,25% | 100,03% |
| 3 | Indeks Kualitas Air (IKA) | 98,87% | 100% | 96,53% | 114,9% | 114,05% |
| 4 | Indeks Kualiatas Udara (IKU) | 100,25% | 100,2% | 106,89% | 102,07% | 104,29% |
| 5 | Presentase partisipasi stake holder dalam pengelolaan lingkungan hidup | 89,80% | 85,50% | 88,23% | 102,63% | 79,10% |
| 6 | Presentase pengurangan sampah (target JAKSTRADA s.d 2025 30%) | 65,38% | 64,00% | 66,67% | 69,95% | 68,25% |

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat capaian kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang pada tahun 2017 indikator presentase reduksi sampah sebesar 77,40%, sedangkan indikator kualitas tutupan lahan (IKTL) sebesar 98,50% dan untuk indikator Indeks Kualitas Air (IKA) sebesar 98,87% untuk indikator Indeks Kualitas Udara (IKU) sebesar 100,25% sedangkan untuk indikator presentase partisipasi stake holder dalam pengelolaan lingkungan hidup sebesar 89,80% dan indikator presentase pengurangan sampah sebesar 65,38%. Pada tahun 2018 terjadi peningkatan pada indikator presentase reduksi sampah menjadi 75,32%

penurunan terjadi pada indikator kualitas tutupan lahan (IKTL) menjadi 98,12% pada indikator Indeks Kualitas Air (IKA) terjadi peningkatan menjadi 100% pada indikator Indeks Kualiatas Udara (IKU) terjadi penurunan menjadi 100,2% sedangkan pada indikator presentase partisipasi stake holder dalam pengelolaan lingkungan hidup terjadi penurunan menjadi 85,50% dan untuk indikator presentase pengurangan sampah meningkat menjadi 64,00%.

Tahun 2019 pada indikator presentase Reduksi Sampah terjadi penurunan menjadi 66,67% dan untuk indikator Indeks kualitas tutupan lahan (IKTL) mengalami peningkatan menjadi 100,24% dan untuk indikator Indeks Kualitas Air (IKA) terjadi penurunan menjadi 96,53% untuk indikator Indeks Kualiatas Udara (IKU) terjadi peningkatan menjadi 106,89% dan untuk indikator Presentase partisipasi stake holder dalam pengelolaan lingkungan hidup terjadi peningkatan menjadi 88,23% selanjutnya untuk indikator presentase pengurangan sampah mengalami peningkatan menjadi 66,67%.

Pada tahun 2020 indikator presentase Reduksi Sampah mengalami peningkatan yang signifikan menjadi 100,16% dan untuk indikator Indeks kualitas tutupan lahan (IKTL) terjadi peningkatan menjadi 100,25% selanjutnya pada indikator Indeks Kualitas Air (IKA) mengalami peningkatan menjadi 114,9% selanjutnya pada indikator Indeks Kualiatas Udara (IKU) mengalami penurunan menjadi 102,07% dan untuk indikator presentase partisipasi stake holder dalam pengelolaan lingkungan hidup mengalami peningkatan signifikan menjadi 102,63% dan untuk indikator presentase pengurangan sampah terjadi peningkatan menjadi 69,95%.

Tahun 2021 pada indikator presentase reduksi sampah mengalami peningkatan menjadi 100,45% dan untuk indikator Indeks kualitas tutupan lahan (IKTL) mengalami penurunan menjadi 100,03% selanjutnya untuk indikator Indeks Kualitas Air (IKA) terjadi penurunan menjadi 114,05% selanjutnya untuk indikator Indeks Kualiatas Udara (IKU) mengalami peningkatan menjadi 104,29% untuk indikator presentase partisipasi stake holder dalam pengelolaan lingkungan hidup mengalami penurunan menjadi 79,10% dan untuk indikator presentase pengurangan sampah mengalami peningkatan menjadi 68,25%.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal terbukti dari masih adanya capaian kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang yang tidak stabil, Masih terjadi naik dan turun. Masih ada capaian yang tidak memenuhi target kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Sihombing, 2021)** dengan judul Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Panasonic Industrial Device Batam. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, fasilitas kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh **(Bagaskara & Rahardja, 2018)** dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Abadiyah, 2019**) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Hasil penelitian menyatakan bahwa fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Namun penelitian yang dilakukan oleh (**Arfia & Mushin, 2018**) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. Metode analisis uji parsial, analisis jalur, *sobel test* dan analisis deskriptif. Hasil penelitian terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Dari pemaparan di atas bisa dilihat fasilitas kerja yang diberikan Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang berpengaruh terhadap motivasi kerja para pegawai yang nantinya menunjukkan kinerja yang bagus. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu di atas peneliti tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka dapat diidentifikasi masalah mengenai fasilitas kerja, dan disiplin kerja dalam mengukur kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang adalah :

1. Fasilitas kerja yang tidak lengkap membuat kinerja pegawai menurun.

2. Kurangnya fasilitas yang membuat kinerja pegawai kurang efektif.
3. Fasilitas yang tidak memadai membuat pegawai kurang termotivasi untuk bekerja.
4. Disiplin kerja, masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam mentaati peraturan jam kerja pegawai.
5. Kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
6. Rendahnya motivasi kerja pegawai disebabkan kurangnya fasilitas kerja.
7. Kurangnya motivasi kerja pegawai karena kurangnya disiplin kerja pegawai.
8. Rendahnya motivasi kerja berakibat menurunnya kinerja pegawai.
9. Kinerja pegawai yang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.
10. Kinerja pegawai masih ada yang belum tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada fasilitas kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai dan motivasi kerja sebagai variable intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?
6. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?
3. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?

4. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?
5. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?
6. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?
7. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan bermanfaat dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai serta dapat menerapkan ilmu yang didapatkan di perkuliahan dengan praktek nyata dilapangan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan bermanfaat bagi pembaca sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang agar dapat lebih baik lagi.