

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, dengan didukungnya perusahaan oleh sumber daya manusia yang memberikan kinerja terbaik maka secara langsung perusahaan juga dapat mencapai performa terbaik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Setiap perusahaan membutuhkan individu yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Pegawai dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan pegawai yang terikat pada pekerjaan [1].

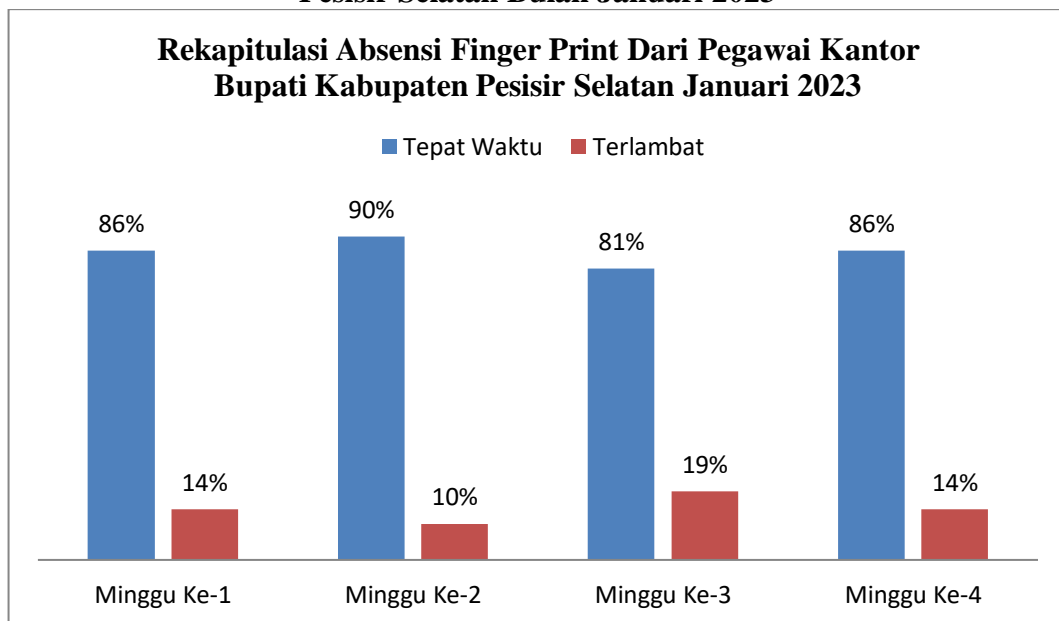
Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang kepegawaian, dimana pegawai negeri sipil merupakan aparatur Negara. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional dan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan volume kerja yang sudah dibebankan kepada pegawai negeri sipil tersebut didalam lingkungan kerja dan pemerintah menjadi penyelenggara adalah merupakan orang yang terlibat langsung

dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan hendaklah dapat memberikan perhatian yang serius terhadap pegawai negeri sipil yang berada dalam lembaga atau instansi dipimpinya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan. Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatanberbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi individu akan terpelihara pula.

Berikut merupakan rekapitulasi absensi finger print dari pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan

**Grafik 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Finger Print Dari Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Bulan Januari 2023**



Sumber : Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan (2022)

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dilihat bahwasanya masih ada pegawai yang tidak datang tepat waktu. Hal ini dikarenakan kurangnya monitoring dari pimpinan

dan juga masih minimnya disiplin kerja dari diri pegawai itu sendiri. Hal ini akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai, sehingga pelayanan publik yang dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan tidak terlaksana dengan maksimal.

Kinerja pegawai yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri pegawai untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku-perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari pegawai untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien [2]

Kinerja pegawai menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu perangkat yang penting bagi organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja pegawai. Hasil pengukuran kinerja merupakan umpan balik mengenai kinerja pegawai dan manajemen sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan kerja dan efektifitas kerja di dalam organisasi [3].

Ada banya faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian

dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat atau ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin pegawai memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan sikap disiplin kerja. Pegawai yang mampu menyelesaikan segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja [4].

Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka nilai kinerja dari para pegawai pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki keterhubungan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan teratur dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan organisasi yang dapat dicapai secara optimal [1].

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti, diantaranya diteliti oleh [5], [6] dan [7] yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari [8], [9], dan [10] menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain [11].

Lingkungan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri [12]. Kondisi lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan dan tidak fokus dalam bekerja. Apabila rasa bosan maupun ketidakfokusan pegawai dalam bekerja biasanya berpengaruh menurunnya prestasi dan ada kecenderungan untuk mengalihkan aktivitas pada sesuatu yang lain. Tentunya pegawai yang tidak fokus dalam bekerja akan berdampak pada kinerja yang menurun [13].

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh [14] dan [15], yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh [11] dan [16] menemukan bahwa lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian internasional yang dilakukan oleh [17] dan [18] menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian sebelumnya dengan menambahkan motivasi kerja sebagai variabel intervening dimana motivasi kerja akan berfungsi sebagai variabel mediasi hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja, yang nantinya digunakan untuk melihat hubungan secara langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, motivasi, kebutuhan, antusiasme, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan keinginannya sendiri. Motivasi juga dapat dianggap sebagai aktivitas individu yang menentukan kerangka dasar suatu tujuan dan menentukan perilaku pencapaian tujuan. Dari perspektif kognitif, namun dalam pengertian pengaruh motivasi mengacu pada sikap dasar dan kelambanan seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak [19].

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan, dengan demikian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya melaksanakan tugas-tugas. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang pegawai ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang mempunyai semangat

yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh [20] dan [21] yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari [22] juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan fenomena latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya target kinerja yang belum tercapai dari Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan
2. Pegawai dengan kinerja unggul tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan pegawai yang terikat pada pekerjaan.
3. Peran instansi pemerintahan selaku lembaga yang menangani masalah sosial dituntut untuk memaksimalkan pelayanan penyaluran tenaga kerja.

4. Kurangnya disiplin kerja dari diri Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan sehingga berdampak pada kinerja instansi dalam melayani masyarakat.
5. Hasil kinerja akan menurun jika Pegawai kurang disiplin, serta akan berdampak pula pada tujuan organisasi yang dapat dicapai secara optimal.
6. Lingkungan kerja kurang mendukung sehingga pegawai menjadi kurang termotivasi untuk bekerja.
7. Lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan dan tidak fokus dalam bekerja Pegawai masih kurang termotivasi dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat terasa kurang memuaskan.
8. Lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan prestasi kerja yang dihasilkan.
9. Motivasi kerja yang rendah menjadikan seseorang mempunyai semangat yang rendah pula dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, peneliti akan membatasi masalah dalam penelitian yaitu:

1. Variabel dependen : Kinerja pegawai (Y)
2. Variabel Independen : Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
3. Variabel Intervening : Motivasi Kerja (Z)
4. Objek Penelitian : Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan



5. Tahun Penelitian : 2023

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

#### **1. Bagi Peneliti**

Dengan adanya kajian ini diharapkan dapat mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.

## 2. Bagi Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini untuk membantu dalam melihat faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, serta sebagai bahan pertimbangan emiten untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja instansi dimasa yang akan datang.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana di bidang keuangan dan perpajakan sehingga dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya mengenai kinerja pegawai pada masa yang akan datang.