

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang harus dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Keberhasilan suatu organisasi tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki, melainkan ada hal yang lebih penting yaitu sumber daya manusia. Dalam era globalisasi, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan karena berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah.

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yang terdapat pada Pemerintah Daerah yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah sehingga semua tugas dapat terlaksanakan secara efektif dan produktif.

Sebagai organisasi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat perlu untuk melakukan suatu penilaian kinerja terhadap pegawai. Indikator keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari pengukuran kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Kinerja

merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Kasmir (2016:182), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi.

Dalam suatu organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Padahal banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu antara lain motivasi, kepemimpinan, kenyamanan dalam bekerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, kompensasi, fasilitas kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya.

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Di samping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan menjadi tanggungjawabnya.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi pemerintahan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap

juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung masih kurangnya fasilitas yang tersedia guna mendukung kinerja bagi para pegawai. Seperti kurangnya lemari tempat penyimpanan berkas, ini menyebabkan berkas-berkas tersebut menumpuk di atas meja kerja. Selain itu di beberapa bagian masih kurangnya jumlah komputer kerja sebagai salah satu alat bantu yang menunjang kinerja pegawai.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Menurut Sinambela (2017: 355), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Ada beberapa tujuan tindakan disiplin yaitu menciptakan perilaku-perilaku pegawai yang konsisten dengan aturan organisasi, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara pimpinan dan bawahan, membantu karyawan supaya lebih produktif.

Disiplin kerja pegawai sangat diharapkan dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Fenomena yang terjadi pada saat ini masih dijumpai pegawai yang sering terlambat datang masuk kerja, adanya sebagian pegawai terlambat mengikuti apel pagi, adanya pegawai pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan

pekerjaannya dan masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa keterangan. Hal tersebut menunjukkan kurang adanya kedisiplinan yang baik. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya tingkat kebutuhan yang berbeda oleh setiap pegawai.

Tabel berikut dapat dilihat data kehadiran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kehadiran Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung bulan Juli s/d September 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total (Dalam Hari)							
			Hadir (H)	Sakit (S)	Izin (I)	Cuti (C)	Dinas Luar (DL)	Tanpa Keterangan (TK)	PDD	Terlambat (TL)
Juli	88	22	1404	24	42	10	354	-	66	210
Agustus	88	19	1107	56	48	66	338	-	57	100
September	88	22	1590	90	54	24	112	-	66	208

Sumber: Data PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung Tahun 2020

Dari data di atas terlihat bahwa dari 88 orang yang ada hanya sebagian kecil yang kehadirannya penuh di kantor, walaupun ketidakhadiran pegawai dengan berbagai alasan. Namun sering didapati pegawai yang tercatat hadir di kantor, tetapi pada saat dibutuhkan mereka tidak berada di kantor. Hal ini mengidentifikasi adanya ketidaknyamanan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung yang akhirnya berdampak pada hasil kerja mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kenyamanan kerja pegawai. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kenyamanan adalah keadaan nyaman. Kenyamanan merupakan kebutuhan dasar setiap manusia yang berupa makan, minum, pelindung (*shelter*), ataupun tempat peristirahatan ketika

lelah. Semua membutuhkan kenyamanan dalam bekerja, sehingga menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan suatu organisasi.

Kenyamanan yang dimaksud berupa lingkungan kerja; semakin nyaman suasana di lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan hasil kerja dari pegawai. Menurut Kasmir (2016: 192) “Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.”

Kenyamanan pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Sijunjung tergolong masih rendah. Misalnya seperti kebersihan di toilet kantor serta beberapa toilet tidak bisa digunakan dengan baik, tata ruang kerja yang belum sesuai, serta masih terdapat ketidakharmonisan terhadap sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Hal ini tentu membuat ketidaknyamanan bagi para pegawai untuk bekerja.

Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung berdasarkan laporan kegiatan tahun 2019, yang mana kinerja dinilai berdasarkan capaian rencana yang diukur dengan realisasi keuangan. Dapat dilihat bahwa kinerja dari realisasi kegiatan masing-masing bagian belum terpenuhi 100%.

Tabel 1.2
Laporan Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2019 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung

No	Bagian	Capaian Keuangan
1	Pemerintahan dan Otonomi Daerah	93,3%
2	Hukum dan Hak Asasi Manusia	88,98%
3	Kesejahteraan Rakyat	88,90%
4	Layanan Pengadaan Barang dan Jasa	87,45%
5	Administrasi Pembangunan	94,49%
6	Administrasi Perekonomian	96,50%
7	Organisasi	87,07%

No	Bagian	Capaian Keuangan
8	Kebersihan dan Pertamanan	93,9%
9	Umum	97,2%

Sumber: Laporan Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2019 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan permasalahan yang telah dijelaskan maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk tesis berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan Kenyamanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung;
2. Kurang memadainya fasilitas kerja yang ada;
3. Kurangnya tanggung jawab pegawai atas kehadiran sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan;
4. Masih kurangnya dukungan semangat kerja yang diberikan oleh atasan;
5. Lingkungan dan penataan ruang kerja pegawai belum nyaman;
6. Masih terdapat kekurangan peralatan dan perlengkapan dalam bekerja;
7. Masih ada tingkat kerusakan peralatan penunjang kerja seperti kerusakan printer, alat jaringan, dan sebagainya.
8. Pegawai masih perlu diawasi oleh atasan dalam melakukan pekerjaan;

9. Masih terdapat sebagian pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang rendah; dan
10. Lingkungan kerja belum kondusif.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian pengaruh fasilitas kerja, disiplin dan kenyamanan terhadap kinerja pegawai difokuskan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung?
3. Apakah kenyamanan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung?
4. Apakah fasilitas kerja, disiplin, dan kenyamanan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik:

1. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung;

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung;
3. Pengaruh kenyamanan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung; dan
4. Pengaruh fasilitas kerja, disiplin, dan kenyamanan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung.

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk:

1. Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi Kantor Sekretariat Daerah di Kabupaten Sijunjung akan pentingnya pemanfaatan fasilitas kerja, disiplin, dan kenyamanan terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh fasilitas kerja, disiplin, dan kenyamanan terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti selanjutnya.