

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era global sekarang sumber daya manusia akan semakin penting peranannya, mengingat bahwa tantangan kompetisi semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta, melainkan juga pada organisasi-organisasi public yang memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan public.

Di dalam organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan, sumber daya manusia adalah factor yang memegang peranan utama. Sejak dibentuknya suatu pemerintahan, pada hakekatnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah tidak dibentuk untuk melayani diri sendiri tetapi untuk melayani masyarakat.

Pelayanan yang diselenggarakan oleh pemerintah semakin terasa dengan adanya kesadaran bernegara dan bermasyarakat, maka pelayanan telah meningkat kedudukannya dimata masyarakat menjadi suatu hak yaitu hak atas pelayanan. Tetapi, sering kali masyarakat mengungkapkan kelemahan pelayanan pemerintah seperti pelayanan yang kurang memuaskan, pelayanan yang berbelit-belit, dan pelayanan yang kurang ramah. Hal ini memberi isyarat bahwa analisis masalah pelayanan masyarakat adalah salah satu fenomena penting, relevan, dan actual untuk diteliti.

Kantor Kecamatan Banjarsari merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam memberikan pelayanan kepada

masyarakat misalnya pembuatan KTP, akta, dan perizinan. Sebagai pelaksana pemerintahan di tingkat kecamatan, maka dibutuhkan pegawai kecamatan yang mempunyai dedikasi yang tinggi dalam bidang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan sehingga diharapkan dengan dedikasi tersebut, pegawai dapat bekerja secara maksimal di tempat kerjanya. Kinerja pegawai kantor kecamatan Banjarsari menunjukkan tingkat kerja yang beragam, dari tingkat kinerja yang rendah sampai pada tingkat kerja yang tinggi. Tingkat kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menunjukkan adanya fasilitas yang kurang sampai dengan fasilitas yang memadai, selain itu disiplin kerja yang menunjukkan adanya pegawai yang kurang disiplin sampai dengan pegawai yang sangat disiplin, sedangkan motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai sebagai pendorong untuk mencapai prestasi.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Rivai, 2003). Maka dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang baik agar dapat memberikan kinerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan lebih baik.

Dalam berorganisasi lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempengaruhi langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan

pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. (Sarwoto, 2001) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan.

Salah satu factor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya disiplin kerja. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. (Hasibuan, 2017) disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Factor lain yang penting dalam kinerja pegawai yaitu adanya motivasi. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Motivasi kerja harus dilaksanakan oleh seluruh pegawai, dengan motivasi kerja akan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap kegiatan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan, dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja (Handoko, 2003).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perlu diteliti tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANJARSARI SURAKARTA”**.

## **B. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarsari Surakarta?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarsari Surakarta?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarsari Surakarta?

### **2. Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarsari Surakarta.

## **C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, batasan masalah, dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarsari Surakarta.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarsari Surakarta.
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarsari Surakarta.

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Bagi Peneliti**

Untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

#### **b. Bagi Pihak Kantor Kecamatan Banjarsari Surakarta**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki sehingga dapat memenuhi harapan dan tujuan perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

**D. Sistematika Penulisan**

**BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini berisi bagian pendahuluan yang terdiri atas: latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

**BAB II           LANDASAN TEORI**

Dalam bab kedua ini akan menganalisis beberapa landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu yang berkait, dan rumusan hipotesis.

**BAB III          METODE PENELITIAN**

Bab ketiga dalam skripsi ini akan menjelaskan metode penelitian yang terdiri atas: lokasi dan objek penelitian, definisi konsep dan variabel penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, alat analisis data.

**BAB IV          ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab keempat ini berisi pelaksanaan penelitian, pengujian kualitas data, analisis data, hasil analisis data dan pembahasannya.

**BAB V        PENUTUP**

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan.

**DAFTAR PUSTAKA**