

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Instansi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja, disiplin kerja serta kondisi lingkungan kerja. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam

menunjang kinerja seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai.

Atas dasar hal tersebut diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dan melakukan kajian berkaitan tentang kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang

menjadi tanggung jawabnya. Keith Davis (2003) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Penerapan disiplin bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan dapat meningkatkan kinerja disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Fenomena dalam kedisiplinan di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta yaitu disediakan fasilitas absen dengan sidik jari (*finger print*), jam kerja operasional dari jam 07.30 WIB sampai 16.30 WIB, sehingga memudahkan pegawai untuk mentaati peraturan dan tata tertib dengan baik. Tugas pekerjaan dibagi sesuai posisi / jabatan masing-masing pegawai, diharapkan dapat memaksimalkan tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Heny Sidanti (2015), dalam hasil penelitiannya menyatakan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017), diperoleh kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka atas dasar fenomena dan landasan teori peneliti menetapkan disiplin sebagai variabel bebas yang diukur pengaruhnya

terhadap kinerja ASN di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

Motivasi kerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi. Karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota berbeda-beda, maka pemberian motivasi harus di sesuaikan dengan kondisi kebutuhan tiap-tiap individu. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Sudarsono, 2008). Motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun, seseorang bergerak dalam melakukan sebuah pekerjaan itu bergerak karena sebab, yaitu kemampuan (*ability*) dan kemauan dari motivasi (Nicko, 2012).

Fenomena motivasi kerja pegawai yang terjadi di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta yaitu adanya motivasi pimpinan yang diberikan kepada bawahan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Heny Sidanti (2015), dalam hasil penelitiannya menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Harry

Murti (2013), diperoleh kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka atas dasar fenomena dan landasan teori peneliti menetapkan motivasi sebagai variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja ASN di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

Faktor lain yang ikut mendorong kinerja secara optimal adalah lingkungan kerja. Para pegawai Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta akan lebih bersemangat dalam bekerja jika merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja didalam organisasi dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja dalam pelayanan pegawai, kondisi kerja, dan hubungan pegawai didalam organisasi yang bersangkutan (Puspa, 2015).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian maka para pegawai yang bersangkutan akan mengalami kemajuan dan perkembangan yang positif di dalam pelaksanaan penyelesaian kerja. Demikian pula dengan rasa tanggung jawab dari para pegawai. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Pegawai akan bekerja dengan baik dan optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik (Syamsul, 2016).

Fenomena lingkungan kerja di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta mempunyai lingkungan kerja yang memadai, serta suasana ruangan kantor yang baik akan menambah kenyamanan para pegawai.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Natasya Primananda dan Indi Djastuti (2015), dalam hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Heny Sidanti (2015), diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka atas dasar fenomena dan landasan teori peneliti menetapkan lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja ASN di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui disiplin, motivasi dan lingkungan kerja di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

- c. Mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Asisten Pengembangan Ekonomi Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

## **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- b. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga, dan bagi Instansi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber data informasi untuk peneliti selanjutnya, yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia

## **D. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi akan memberikan gambaran mengenai isi materi dalam penelitian, sehingga lebih memudahkan pembaca untuk mengetahui isi dan maksud skripsi dengan jelas, memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, maka penulis membaginya kedalam lima bab sebagai berikut :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai bagian pendahuluan yang terdiri atas : latar belakang masalah, perumusan dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang uraian mengenai teori-teori dan tinjauan pustaka berdasarkan sumber-sumber data yang digunakan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang di teliti. Tinjauan Pustaka terbagi atas empat bagian yaitu kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan lokasi penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

## **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menyajikan tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasannya, dan implikasi manajerial.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan.