

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Masa pandemi covid-19, penyelenggaraan pelayanan publik diizinkan tetap beroperasi namun dibatasi dan harus mematuhi protokol kesehatan yang ada, karena memang harus menyesuaikan dengan protokol penanganan virus covid-19. Pada saat pandemi ini kinerja pelayanan publik di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar banyak mengalami perubahan yang mengakibatkan semua kualitas penyelenggaraan pelayanan publik menurun karena setiap satuan organisasi perangkat daerah termasuk Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar harus bekerja dari rumah (*Work From Home*) secara daring. Hal tersebut yang telah menjadi arahan dari pemerintah Kabupaten untuk penerapan bekerja dengan jarak jauh (*Work From Home*). Hal ini sebenarnya yang menjadi kesulitan bagi Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar dalam menjalankan sistem pelayanan publik terhadap masyarakat karena adanya pandemi covid-19.

Beberapa pegawai merasakan perbedaan suasana kerja dari biasanya dengan adanya penerapan *work from home*. Bekerja di rumah bagi pegawai memberikan suasana tersendiri yaitu harus mengatur ulang kebiasaan selama di kantor untuk dibawa ke rumah, kebingungan pegawai mengenai pekerjaan kantor dan rumah mana yang harus didahulukan. Hal inilah yang

menimbulkan dampak terhadap menurunnya aktivitas kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan dengan ketepatan waktu yang ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam pencapaian seorang pegawai untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar belum berjalan optimal. Observasi di lapangan bahwa dalam lingkungan kerja pegawai dalam pelayanan publik mengenai tugas-tugas dalam pelayanan publik belum berjalan secara maksimal, dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam pelayanan publik dengan pemberlakuan bekerja dari rumah atau jarak jauh (*Work From Home*) ini diantaranya diberlakukan kerja secara shifting atau bekerja dengan sistem jadwal/bergantian. Metode kerja yang dilakukan tersebut menyebabkan aspek penyelenggaraan pelayanan publik berubah. Masyarakat banyak yang mengeluh dengan pelayanan yang berjalan sangat lambat. Sebagai contoh masyarakat ketika datang ke kantor untuk mengurus urusan bantuan sosial terhambat karena pegawai yang tidak sesuai bidang, pegawai tidak ada dikantor, dan juga masyarakat dimintai harus mengikuti protokol kesehatan, berdampak pada pelayanan menjadi lambat dan tidak efisien, dapat diartikan kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

Peningkatan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas maka dilakukan pengukuran kinerja, sebagai salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja dengan melakukan klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya

tujuan organisasi. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Kinerja pegawai akan memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian kinerja organisasi dan akan dapat maju dengan pesat karena pengelolaan diantaranya adalah kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi (Hessel, 2011: 178).

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas seseorang dalam mempengaruhi individu, kelompok serta organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi (Situmeang, 2016:72). Pemimpin yang baik akan menjadi panutan serta memiliki tanggung jawab dari seorang pemimpin untuk mendorong pegawai ke arah pencapaian suatu tujuan yang bermanfaat. Pegawai perlu merasakan bahwa memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber-sumber daya dan kepemimpinan yang ada.

Fenomena kepemimpinan di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar selama ini belum dapat mengoptimalkan potensi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, dikarenakan adanya persaingan antara para pemimpin dalam mengejar karier masing-masing dan adanya kekosongan jabatan yang terlalu lama karena mekanisme jabatan yang bertahap. Para pimpinan/pejabat belum membagi tugas sesuai dengan para bawahan. Penelitian didukung hasil

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amrullah (2017), Setyaningrum *et. al* (2017), Supriyanti *et. al* (2018), Fathia *et. al* (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Hartanto (2016), Mandri *et. al.* (2018), Nugroho (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja fasilitas perlengkapan kerja serta adanya kerjasama antar pimpinan dan bawahan dan juga antar bawahan. Fenomena yang ada terkait lingkungan kerja di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar pada masa pandemi covid-19, kantor kecamatan agar memperhatikan faktor ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara, serta mengurangi jumlah pegawai dalam setiap aktivitasnya menjadi 50 % karena harus menjaga *social distancing* serta memastikan sirkulasi udara yang lebih baik. Selama menjalankan aktivitas dalam bekerja pegawai wajib menggunakan masker, menjaga jarak dengan orang lain minimal 1 meter, selalu mencuci tangan pakai sabun dengan air atau menggunakan *hand sanitizer*. Aktivitas bekerja pegawai diwajibkan untuk melakukan pembatasan secara fisik atau *physical distancing*. Hal ini diatur mulai dari pengaturan meja kerja (*workstation*) dan pembatasan-pembatasan lain yang dapat mencegah penularan covid-19 di kantor.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi (Afandi, 2017). Penelitian didukung hasil penellitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusworo *et. al.* (2015), Hartanto (2016), Sidanti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Basori dkk (2017) dan Hutagalung dan Triastuti (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Gibson, 2017 : 189). Sedangkan Hamali (2016:214) menjelaskan disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku. Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Fenomena kedisiplinan di lingkungan Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar terlihat pegawai belum memperhatikan kedisiplinan misalnya masih banyak pegawai yang terlambat atau tidak rekam finger saat datang atau pulang kerja, pada jam kerja pegawai masih sering keluar kantor tanpa penugasan dan lain-lain, kurangnya pemimpin dalam menegur pegawai yang bersalah atau kurang berdisiplin. Penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha dkk 2017, Simatupang and Saroyeni (2018), Sidanti (2015), Fathia *et. al* (2018), Hutagalung dan Triastuti (2019) dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Tangka *et. al* (2017) dan Nugroho (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan yang sudah sesuai dan baik, lingkungan kerja yang harmonis dan kedisiplinan yang terjaga akan menumbuhkan suatu komitmen bagi pegawai. Komitmen organisasi akan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap kegiatan tugas yang dipercayakan padanya. Komitmen organisasi merupakan sikap penting karena dalam hal ini ditunjukkan oleh orang – orang yang memiliki ketersediaan bekerja dengan rajin demi kesuksesan organisasi tersebut (Yusuf dan Syarif, 2018:117). Sedangkan Griffin dan Moorhead (2015:134) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya.

Komitmen organisasi yang tinggi diharapkan pegawai dapat bekerja secara profesional. Fenomena terkait komitmen organisasi masih belum baik seperti adanya keharusan pegawai dalam menyusun laporan kinerja harian yang seharusnya disusun tiap hari sering tidak dibuat, laporan kinerja harian hanya dibuat setiap kali akan dibayarkan tunjangan kinerjanya dan laporan itu masih dibuat oleh temannya, masih ada kesenjangan beban kerja antara pegawai satu dengan yang lain yang mengakibatkan keterlambatan administrasi. Seseorang individu pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Penelitian didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusworo *et. al.* (2015), Nugraha dkk 2017, Simatupang and Saroyeni (2018), Amrullah (2017), Hartanto (2016), Setyaningrum *et. al* (2017), Supriyanti *et. al* (2018), Fathia *et. al* (2018), Mandri *et. al.*(2018), Tangka *et. al* (2017) menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Hartanto (2016), Setiawan dan Gunawan (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perlu diteliti “Peran Komitmen Organisasi dalam Mewujudkan Perilaku Kinerja Pegawai melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan pada Kantor Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar.

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar?
6. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar

- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar
- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar
- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar

## 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan praktis

1) Bagi Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar.

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan dan perbaikan kinerja pegawai.

2) Bagi Akademisi.

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

b. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta referensi bagi penelitian lain.