

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia adalah siapa pun yang mengelola organisasi dengan berbagai tipe sumber daya untuk meraih tujuan perusahaan. Tipe sumber daya yang harus dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan yaitu finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologis dan sistem. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah asset manusia dari organisasi tersebut (Simamora, 2006:4). Sebagaimana diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:2).

Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisasi masalah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Edison, dkk (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai dapat dinilai baik jika sesuai dengan tujuan yang diinginkan

atau mampu memenuhi kebutuhan organisasi, namun kinerja pegawai yang maksimal perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik buruknya kinerja.

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik buruknya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:183). Menurut Sedarmayanti (2010:20) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang ada di kantor BAPPEDA saat ini sudah cukup memadai, dapat dilihat mulai dari fasilitas komputer dan ruangan kerja yang nyaman serta layanan internet yang tersedia pada setiap ruangan dan memiliki akses jaringan yang sangat baik. Lingkungan kerja yang telah terfasilitasi sarana dan prasarananya yang tentunya akan menunjang kelancaran tugas-tugas yang ada, dan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Madiun. Hasil penelitian Noorainy (2007), dan Novyanti (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Kasmir, 2016:189-193). Disiplin menurut Mulyadi (2015:48) merupakan rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Dengan demikian apabila karyawan

sering tidak mentaati atau melanggar peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai sifat yang buruk, dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan akan susah dicapai. Disiplin pegawai yang rendah dilihat dari pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada di tempat kerja. Dimana masih banyak pegawai yang sering bertindak kurang disiplin, seperti tingkat absensi (alpha, izin, sakit dan cuti) dan keterlambatan kerja. Hasil penelitian Pangarso dan Susanti (2016) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Selain faktor disiplin, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi (Davis, 1964:484) dalam Mangkunegara (2013:67). Menurut Robbins, (2015:24) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka seseorang tersebut akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Bilamana suatu kebutuhan tidak terpuaskan maka timbul dorongan dan aktivitas individu untuk merespon perangsang dalam tujuan yang diinginkan. Motivasi pegawai tidak

selalu dalam kondisi yang optimal dan stabil. Banyak faktor yang menyebabkan motivasi berprestasi pegawai menjadi turun yaitu, ketidakpuasan baik secara materiil (gaji, tambahan penghasilan pegawai, dan barang-barang) dan non materiil (pekerjaan yang terjamin, pujian, dan lingkungan kerja) yang tidak jarang membuat pegawai mengurangi usaha dan minat dalam bekerja. Salah satu faktor utama penunjang motivasi pegawai adalah penghargaan yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerja yang telah diberikan. Di Kantor BAPPEDA pemberian penghargaan kepada pegawai sangat jarang dilakukan, khususnya penghargaan yang berbentuk formal seperti pemberian sertifikat tertulis untuk pegawai teladan. Motivasi pegawai sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur yang menjadi faktor pembentuk motivasi diantaranya kebutuhan akan berprestasi, penghargaan, tanggung jawab dan disiplin. Unsur tersebut dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Wali kota melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas yang dimiliki oleh BAPPEDA adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah dan bidang statistik. Berdasarkan Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2010 tentang Pemindahan Ibu Kota Kabupaten Madiun dari Wilayah Kota Madiun ke Wilayah Kecamatan Mejayan Kabupaten Madiun Provinsi

Jawa Timur. Pemandahan ibu kota ke wilayah kecamatan mejayan berdampak pada pegawai yang harus dipindah kerjakan. Dimana jarak tempuh pegawai yang semula dekat menjadi jauh, harus merekrut pegawai baru karena kurangnya sumber daya manusia. Tidak hanya itu saja, dengan adanya perpindahan pusat pemerintahan juga berakibat pada Data dan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas pemerintah Kabupaten Madiun dalam perencanaan pembangunan. Data disini dimaksud agar dapat menentukan pembangunan di kabupaten madiun, data harus *update* karena ini menyangkut kebenaran dan ketepatan sasaran pembangunan. Sehingga dengan adanya permasalahan tersebut kinerja pegawai harus ada peningkatan dengan melakukan diklat-diklat dan kapasitas yang intinya aman bagi aparatur untuk menghindari *mall* administrasi. Agar hasil kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan ([peraturan.bpk.go.id/](http://peraturan.bpk.go.id/)).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka judul penelitian dirumuskan sebagai berikut : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BAPPEDA KABUPATEN MADIUN”**

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari latar belakang diatas:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Madiun ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Madiun ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Madiun ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian yang akan dilaksanakan adalah:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Madiun.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Madiun.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis :

Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori selanjutnya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Madiun.

2. Manfaat Praktis:

- a. Memberikan gambaran kepada pihak Bappeda tanggapan atas lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawainya.
- b. Memberikan gambaran kepada pihak Bappeda tentang efektivitas lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawainya.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

### **BAB 1                   PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB 2                   TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis terdiri dari telaah teori, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis serta kerangka konseptual.

### **BAB 3                   METODA PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

### **BAB 4                   ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

### **BAB 5                   KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan dan saran.