

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam ilmu manajemen, sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk kemajuan Intansi/perusahaan. Sebagai sumber daya dalam lembaga, manusia berfungsi sebagai perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan lembaga. Menurut Gomes (2002), kemajuan teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan bahan tanpa diiringi sumber daya manusia akan sulit untuk suatu lembaga mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga sangat ditentukan oleh aspek sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga non pemerintah dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Dalam sebuah lembaga pemerintahan, sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan publik. Berdasarkan UU No.23/2014 tentang pemerintah daerah, lembaga pemerintah yang berkedudukan sebagai unsur lembaga pemerintah daerah yaitu Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Sekretariat DPRD sebagai unsur pelayanan terhadap DPRD merupakan lembaga pemerintah yang pencapaian tujuan lembaga ditentukan oleh besarnya kontribusi sumber daya manusia. Sekretariat DPRD kabupaten dipimpin oleh seorang sekretaris dewan. Secara teknis operasional, sekretaris dewan berkedudukan di bawah pimpinan DPRD dan bertanggungjawab kepada pimpinan DPRD. Secara administratif, sekretaris dewan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Sekretariat DPRD kabupaten bertugas dalam menyelenggarakan

administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

Sekretariat DPRD sebagai lembaga pemerintah mempunyai kriteria tertentu dengan syarat-syarat yang tidak mudah dalam mencari calon pegawainya. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah lembaga pemerintahan. Menurut UU No.23/2014 pasal 205 ayat 3 dijelaskan bahwa pegawai sekretariat DPRD kabupaten berasal dari PNS. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Dalam UU No.43/1999 pasal 1 ayat 8, manajemen PNS adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Oleh sebab itu, penting bagi sebuah lembaga pemerintahan untuk memastikan bahwa pegawai yang dimiliki merupakan manusia-manusia unggul yang memiliki kualitas yang baik, disiplin dan bermotivasi tinggi mampu membantu lembaga mewujudkan visinya.

Setiap lembaga pemerintah mengharapkan PNS mampu menjaga kualitas kerja dalam jangka panjang atau memiliki kinerja yang baik. Kinerja dalam kemajuan sebuah lembaga merupakan indikator lembaga dalam menilai pegawai selama bekerja di lembaga tersebut. Kinerja yang baik akan membawa lembaga kearah tujuan ataupun cita-cita lembaga sedangkan kinerja yang buruk akan menghambat pencapaian cita-cita lembaga. Salah satu kondisi dimana kinerja PNS dinyatakan kurang baik yaitu keterlambatan dalam pelayanan publik,

keterlambatan masuk kerja ataupun pulang lebih awal dari jam kerja, jalan-jalan selama jam kerja, pemanfaatan inventaris lembaga untuk kepentingan pribadi dan sebagainya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005:9). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Disiplin kerja adalah kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Malayu Hasibuan,2005:193). Disiplin kerja menurut (Malayu Hasibuan,2005:194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Komitmen Organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat serta tetap didalam organisasi tersebut (Khaerul Umam,2010:259). Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi (Arfan Ikhsan ,2015:55) yaitu komitmen efektif (Affective commitmen), komitmen

berkelanjutan(Continuance commitemn), dan komitmen normatif (Normative commitmen).

Lingkungan Kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi 2003:37). Didukung dengan lingkungan kerja diatas (Sedarmati 2007:105 dalam Indra Gunwan Munaf dkk. 2015) menegaskan pula bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: 1. Lingkungan kerja fisik, 2.Lingkunga kerja non fisik.

Disiplin kerja merupakan faktor mendasar yang wajib dimiliki pegawai.Pegawai seharusnya bersedia dituntut untuk menaati peraturan dan norma-norma lembaga yang sudah ditetapkan baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis.Peraturan seharusnya disertai dengan penerapan sanksi dalam bentuk teguran secara lisan maupun tertulis. Penerapan sanksi yang secara tegas diharapkan dapat membuat pegawai taat pada peraturan dan secara tidak langsung pegawai akan displin. Lembaga akan sulit mencapai hasil optimal jika disiplin kerja tidak dilaksanakan sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015), Makkira dkk (2016) dan V.M Adil dkk (2018).Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Heny Sidanti (2015) nilai koefisien variabel disiplin kerja paling tinggi dibandingkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang menunjukkan

variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain penunjang kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Bentuk komitmen seorang pegawai terlihat dari rasa cinta, rasa bangga dan sikap keberpihakan pada lembaga tempat kerjanya. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai terlihat dari sikap pegawai yang memiliki hasrat untuk memajukan lembaga dan meningkatkan kualitas lembaga. Penelitian yang dilakukan oleh Makkira dkk (2016) dan V.M Adil dkk (2018) memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Selain disiplin kerja dan komitmen organisasi, faktor penunjang kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, tempat dimana pegawai melakukan aktivitas bekerja setiap harinya. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki capaian kerja yang maksimal. Pada umumnya, pegawai mengharapkan lingkungan kerja dengan kondisi bersih, aman dan harmonis. Lingkungan kerja dengan kondisi tersebut akan meningkatkan produktivitas pegawai dan kinerja pegawai juga akan meningkat. Penelitian e Sidanti (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” memberikan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun namun secara simultan faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di

sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Penelitian lain yang dilakukan Makkiradkk (2016) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memberikan hasil bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian akan dilakukan penelitian mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sekretariat DPRD Kabupaten Jombang yang dipengaruhi disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dalam sub bab sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang.

3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sekretariat DPRD di Kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis. Manfaat teoritis yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini yaitu mengembangkan ilmu dan memperkaya wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan sebagai evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan bagi sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dengan teori yang di dapat selama dalam masa perkuliahan dan juga sebagai referensi bagi peneliti yang lain yang akan melakukan penelitian terkait pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan intansi dalam mengambil keputusan. Yang berkaiktan dengan pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat merugikan intansi.