

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi Hasibuan (2021). Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena perannya sebagai pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Darmadi (2022), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Peran sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja, tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan, inilah yang disebut dengan kinerja pegawai.

Menurut Affandi dalam Abidin dan Sasongko (2022), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam Silaen, dkk (2021:31), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui hasil maupun perilaku menurut Kasmir (2016), yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, Kompetensi, Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, loyalitas, keperibadian, kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi terdapat tiga faktor yang menjadi fokus penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana nyaman, meningkatkan produktivitas, dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selain Lingkungan kerja, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dengan cara-cara tertentu. Apabila seseorang memiliki

motivasi kerja yang tinggi, itu dapat meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja dan mencapai tujuan mereka (Hitkal Et.al, 2018). Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan memiliki semangat dan antusiasme yang lebih besar dalam menjalankan tugas. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan, karena mereka lebih termotivasi untuk mencapai target dan tujuan mereka.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2016), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Adapun data penelitian kinerja yang dicapai oleh Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2021 – 2023

Tabel 1. 1
Capaian kinerja Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten
Manggarai Timur

Sasaran Perangkat Daerah	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja Program Kerangka Pendanaan					
		2021		2022		2023	
		Target %	Realisasi %	Target%	Realisasi %	Target %	Realisasi%
Koperasi, Usaha Kecil, Dan Menengah							
Meningkatnya kinerja koperasi simpan pinjam dan Usaha Mikro	Pertumbuhan omset koperasi simpan pinjam	10%	5,18%	15%	62,02%	20%	0,00%
	Pertumbuhan Usaha Mikro	10%	28,47%	15%	2,75%	20%	18,09%
Perdagangan							
Meningkatnya kinerja bidang perdagangan	Pertumbuhan sektor perdagangan	15%	16,67%	17%	14,28%	20%	12,50%
Perindustrian							
Meningkatnya kinerja bidang perindustrian	Pertumbuhan sektor perindustrian	7%	0,00%	8%	6,67%	9%	6,67%

Sumber: Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kab. Manggarai Timur

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa pada bidang koperasi dan UKM yaitu pada pertumbuhan omset koperasi simpan pinjam, menunjukkan targetnya meningkat setiap tahun. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan realisasi yang sangat besar yaitu 62,02% namun tahun 2023 menurun menjadi 0%. Kemudian pada pertumbuhan usaha mikro menunjukkan bahwa pada tahun 2021 realisasinya sangat tinggi yaitu 28,47% namun terjadi penurunan drastis pada tahun 2022 yaitu 18,09%. Pada bidang perdagangan yaitu pada pertumbuhan sektor perdagangan menunjukkan bahwa realisasinya cukup stabil meskipun pada tahun 2023 realisasinya sedikit dibawah target. Pada bidang perindustrian yaitu pada pertumbuhan sektor perindustrian menunjukkan pada 2021 tidak ada capaian karena aktivitas

industri sementara dihentikan karena terjadi pandemi. Namun pada 2022 dan 2023 capaian mulai ada peningkatan meskipun masih dibawah target.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 14 orang pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Manggarai Timur mengenai lingkungan kerja. 10 diantaranya mengatakan bahwa masih banyak pegawai yang merasa kurang nyaman dengan tata ruang kerja karena tempat kerja yang sempit yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai saat bekerja. Kemudian juga pencahayaan yang kurang menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman saat bekerja. Sedangkan 4 pegawai diantaranya mengatakan bahwa tidak merasa terganggu dengan tata ruang dan juga pencahayaan ditempat kerja mereka. Mereka merasa bahwa ruang kerja yang sempit dan pencahayaan yang kurang bukan menjadi masalah utama saat melakukan pekerjaan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan 14 orang pegawai, Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Manggarai Timur mengenai motivasi kerja. 9 diantaranya mengatakan bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan kurangnya apresiasi dan kurangnya kerja sama dalam tim. Pegawai merasa bahwa kurangnya pengakuan atas pekerjaan mereka yang menyebabkan pada menurunnya kinerja mereka karena merasa tidak diakui terhadap pencapaian mereka selama bekerja. Kemudian kurangnya kerja sama dalam mengerjakan pekerjaan menyebabkan hasil kerja menurun. Sedangkan 6 pegawai lainnya mengatakan bahwa untuk meningkatkan

semangat mereka dalam bekerja perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kesejahteraan pegawainya.

Tabel 1.2 di bawah ini menyajikan data absensi pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur selama tiga tahun terakhir (2021-2023).

Tabel 1.2
Data absensi pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Manggarai Timur tahun 2021 – 2023

Tahun	JP	HK	JHK	Ketidakhadiran			Total	persen
				Ijin	Alpa	Tanpa Keterangan		
2021	40	250	10.000	30	20	10	60	6%
2022	40	250	10.000	10	20	10	40	4%
2023	40	250	10.000	10	10	7	35	2,7%

Sumber: Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Manggarai Timur

Keterangan: JP: Jumlah Pegawai
HK: Hari Kerja
JHK: Jumlah Hari Kerja

Berdasarkan data absensi pada tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa jumlah pegawai yang mengalami ketidakhadiran pada tahun 2021 sangat tinggi yaitu 60 hari absen (6%), hal ini diakibatkan karena wabah covid-19 yang yang berdampak pada tahun tersebut. kemudian terjadi penurunan di tahun 2022 dan 2023 yaitu 40 hari absen (4%) dan pada tahun 2023 turun menjadi 35 hari absen (2,7%). Meskipun demikian, masih terdapat masalah terkait dengan kehadiran pegawai yang perlu diatasi, seperti meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai.

Fenomena penelitian ini dilakukan karena adanya dukungan dari *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang

dilakukan oleh Dwi Nanda Suci Rahayu dan Asmara Indahingwati (2019), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. Sedangkan penelitian Toli (2016), menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Dan Olahraga (DIASPORA) Manado. Selanjutnya, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Dwi Nanda Suci Rahayu (2019), motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Maharani (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Deli Serdang.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan penelitian Rona Tanjung dan Susi S (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Zurich Topas Life Batam. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan *research gap* yang digunakan pada acuan dalam penelitian ini maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran tentang lingkungan kerja, Motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai Pada Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur.
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur.
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur.
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur.
5. Apakah Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur.

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja, Motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai Pada Dinas Perdagangan, Koperasi

Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Manggarai Timur.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dibedakan atas aspek teoritis dan aspek praktis:

1. Manfaat Teoritis.

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi perkembangan jurusan manajemen, terutama dalam rangka mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Manggarai Timur.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi sumber informasi bagi Pegawai Dinas Perdagangan,
Koperasi dan UKM Kabupaten Manggarai Timur.