

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Karena perannya yang sangat vital, Pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang, pada awalnya SDM hanya diposisikan sama saja dengan sumber daya lainnya dan berubah pada awal abad 20 menjadi sumber daya yang terutama. Seiring dengan perkembangan pada manusia telah diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep *Human Capital* dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal. Dengan kata lain SDM yang berkualitas dapat membawa manfaat bagi organisasi atau perusahaan.

Suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya perlu adanya sumber daya manusia, karena merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting (strategis) sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.

Sinambela, dkk dalam (Sinambela, 2016:480), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai akan

mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sehingga setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Pentingnya kinerja bagi pegawai di kantor Camat Kelapa Lima adalah sebagai kemampuan pegawai agar pelaksanaan program Pemerintah dengan memberikan pelayanan kepada publik dapat terlaksanakan secara efektif dan mencapai sasaran atau tujuan program. Langkah yang biasanya dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pendisiplinan pegawai, pemberian fasilitas yang mendukung dan motivasi.

Sastrohadiwiryo (2002) dalam (Maharani, dk, 2018:273) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Mangkuprawira (2007) dalam Rahayu (2015:4) Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya suatu kedisiplinan yang baik dari pegawai yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai kantor Camat Kelapa Lima sangatlah penting karena dengan pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik dengan begitu dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Camat Kelapa Lima.

Siagian (2017) dalam (Nurhadian,2019:2) fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dukungan

fasilitas kerja yang berupa teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Fasilitas yang tersedia semestinya dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Fasilitas kerja yang tidak tersedia dan termanfaatkan bagi pegawai kantor Camat Kelapa Lima akan menurunkan daya kinerja pegawai, penggunaan teknologi dan fasilitas pendukung lainnya sangat dibutuhkan untuk mendukung efektivitas kinerja pegawai.

Kreitner dan Kinicki (2001) dalam (Wibowo, 2017:322) Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Kadarisman (2012) dalam (Maharani, dk, 2018:273) perlunya motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan. Motivasi dibutuhkan bagi pegawai kantor Camat Kelapa Lima guna menghasilkan perasaan bersemangat, dihargai dan dibutuhkan dalam organisasi. Dengan tidak terbentuknya motivasi sebagai pendorong tersebut bagi pegawai akan melemahkan dorongan pegawai untuk bekerja sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan kinerja yang dihasilkan buruk. Adanya motivasi pegawai maka pegawai akan berusaha untuk memenuhi motivasi tersebut dengan harus meningkatkan kinerjanya, Meningkatnya kinerja pegawai maka akan meningkat pula kinerja organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 64 Tahun 2016 salah satu tugas kantor Camat adalah mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan atau

program pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah ditingkat kecamatan, seperti melaksanakan atau menerima jasa pelayanan masyarakat atau publik, mengkoordinasi upaya penyelenggaraan masyarakat desa dan sebagainya. Pada Kantor Camat Kelapa Lima dilakukan evaluasi kinerja bagi seluruh pegawainya dengan uraian sebagai berikut :

1. Persentase waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu meliputi, pelayanan Kartu Keluarga, pelayanan e-KTP, pelayanan permohonan rekomendasi Izin mendirikan Bangunan (IMB). Pelayanan legalisasi, pengurusan Akte kelahiran dan kematian, dan sebagainya.
2. Persentase lembaga kemasyarakatan yang aktif meliputi, pelatihan bagi lembaga kemasyarakatan seperti Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), Karang Taruna (KARTAR), Lembaga Adat dan sebagainya.
3. Persentase tingkat keterwakilan lembaga masyarakat yang hadir pada musrenbang kecamatan : Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan) bersama lembaga kemasyarakatan seperti Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), Karang Taruna (KARTAR), Lembaga Adat dan sebagainya.
4. Persentase sarana dan prasarana publik yang dibangun meliputi, tempat sampah beserta pokja sampah, pembuatan kebun contoh bagi masyarakat miskin, forum dan komunitas lingkungan.
5. Persentase keluhan atau pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti merupakan pelayanan keluhan atau pengaduan dari masyarakat yang akan ditindaklanjuti seperti laporan pelanggaran

aturan/hukum.

- Persentase temuan inspektorat yang ditindaklanjuti merupakan masalah yang dijumpai dari hasil inspektorat atau pemeriksaan terhadap suatu daerah.

Melihat indikator kinerja diatas kantor Camat Kelapa Lima sangat bergantung pada kinerja dari pegawainya. Dalam menjalankan kegiatannya setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Adapun pencapaian kinerja pegawai pada kantor Camat Kelapa Lima dapat dilihat dari data hasil Evaluasi Kinerja Utama pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Evaluasi Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2020
Kantor Camat Kelapa Lima

No	Indikator Kinerja Utama	Target %	Realisasi %	Penanggungjawab
1	Persentase waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu	95	83,01	Kasi Pelayanan, Kasi Pemerintahan, Kasi PMK, Trantib
2	Persentase lembaga kemasyarakatan yang aktif	95	71,19	Kasi Pemerintahan
3	Persentase tingkat keterwakilan lembaga masyarakat yang hadir pada musrenbang kecamatan	90	100	Kasi PMK/Pembangunan
4	Persentase sarana dan prasarana publik yang dibangun	100	69,55	Kasi PMK/Pembangunan
5	Persentase keluhan/pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti	95	78,43	Kasi PMK, Trantib,
6	Persentase temuan inspektorat yang ditindaklanjuti	100	62,2	Kasubag Keuangan, Kepegawaian dan Umum

Sumber : Kantor Camat Kelapa Lima, Kupang 2020.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil evaluasi kinerja pegawai kantor Camat Kelapa Lima, dari enam indikator kinerja utama hanya satu yang mencapai dan melebihi target dan sisanya masih belum memenuhi target, yang dimana musrenbang kecamatan sebagai bentuk dari perencanaan pembangunan telah mencapai 100% tetapi presentase pembangunan yang tercapai hanya 69,55% dan sisanya sebagai bentuk pelayanan umum kepada masyarakat semuanya masih dibawah standar. Hal tersebut menunjukkan capaian kinerja yang kurang baik karena dibawah standar yang telah ditentukan.

Dari hasil wawancara dan observasi tanggal 01 November 2021 dengan Ibu Reny selaku kepala bidang Kepegawaian kantor Camat Kelapa Lima, beliau mengatakan bahwa kantor Camat Kelapa Lima telah menerapkan disiplin pegawai dengan adanya himbauan slogan lima (5) budaya malu di kantor berupa : (1) Malu masuk kantor terlambat, (2) Malu pulang sebelum jam pulang kantor, (3) Malu bolos dari kantor dan sering tak masuk kantor, (4) Malu masuk kantor bercerita lebih banyak dari bekerja, (5) Malu tidak menggunakan seragam dengan atribut lengkap. Peraturan lima (5) budaya malu ini bahkan telah dibuat dan diletakkan pada *lobby* kantor tetapi masih selalu ada pegawai kantor Camat Kelapa Lima yang melanggar terutama pegawai yang tidak masuk kerja dan pulang atau keluar lebih dahulu tanpa izin sehingga berdampak saat pegawai tersebut dibutuhkan tidak berada ditempat, adapun pegawai yang bermain *Handphone* saat jam kerja dan pegawai yang membuat kerumunan sambil bercerita di dalam jam kerja berdampak pada fokus pegawai yang teralihkan sehingga tugas kantor tidak terselesaikan tepat waktu.

Fakta masalah kedisiplinan yang ditemukan peneliti selama melakukan observasi menemukan alasan permasalahan disiplin kerja pegawai yaitu ketidaktegasan sanksi yang diberikan sebagai akibat dari pelanggaran disiplin kerja dimana tidak terdapat sanksi tertulis dan kurangnya pengawasan yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat kesadaran disiplin kerja pegawai kantor Camat Kelapa Lima masih sangat kurang disertai dengan kelalaian tanggungjawab atasan untuk memberikan pengawasan kepada pegawainya menyebabkan rendahnya disiplin pegawai kantor Camat Kelapa Lima dan berakibat pada pekerjaan yang tidak selesai sesuai target menghasilkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Fasilitas kerja juga memiliki peran penting dalam menunjang dan mendukung kinerja pegawai yang lebih efisien. Manfaat diberikannya fasilitas kerja ialah untuk memacu pegawai dalam bekerja lebih giat lagi. Fasilitas yang baik dan mendukung pun membuat pegawai menjadi nyaman saat bekerja sehingga pekerjaan akan dapat terselesaikan tepat waktu. Perusahaan atau organisasi akan berusaha memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi pegawainya demi mendukung kelangsungan kegiatan kerja pegawai dan menghasilkan kinerja yang sebaik mungkin. Hal ini pula yang dilakukan kantor Camat Kelapa Lima guna menunjang dan mendukung kinerja pegawainya dengan menyediakan fasilitas kerja. Berikut rekap fasilitas kerja pada kantor Camat Kelapa Lima

Tabel 1.2
Daftar Fasilitas Kerja
Kantor Camat Kelapa Lima

No	Jenis Barang	Jumlah	Keterangan
1	Bangunan	2 unit	B
2	Tempat Parkir	1	B
3	Mobil Dinas Isuzu Panther	1 unit	B
4	Sepeda Motor Dinas		
	- Honda Mega Pro	1 unit	B
	- Yamaha MX	1 unit	B
	- Honda Revo	1 unit	B
5	Computer	3 unit	1 unit RS
6	Laptop	2 unit	1 unit RB
7	Printer	2 unit	B
8	Mesin Perekam KTP	1 buah	RB
9	Mesin Fotocopy	1 unit	B
10	Kursi Napoly	104 buah	B
11	Sofa	1 stel	B
12	Meja kerja	16 buah	B
13	Meja aula	2 buah	B
14	Meja piket	2 buah	B
15	Kursi Kerja	14 buah	B
16	Kursi Eselon	2 buah	B
17	Kursi Tamu	2 buah	1 buah RS
18	White Board	2 buah	B
19	AC	4 buah	2 buah RS
20	Set LCD dan Layar	1 unit	B
21	Almari Kayu	8 buah	2 buah RR
22	Parabola	1 buah	B

Sumber : Kantor Camat Kelapa Lima, 2021.

Keterangan :

B : Baik

RR : Rusak Ringan

RS : Rusak Sedang

RB : Rusak Berat

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat adanya kerusakan berat pada satu unit laptop dan Mesin perekam KTP, kerusakan sedang pada satu unit computer, kursi tamu dan dua buah AC, dan kerusakan ringan pada dua buah almari kayu. Pada hasil wawancara dengan Bapak Zakarias Seba Raya selaku Ketua Pelayanan Umum dan observasi pada tanggal 2 November 2021, ruangan yang menggunakan penyejuk ruangan (AC) ternyata tidak berfungsi padahal kondisi

kantor pada siang hari yang sangat panas, ditambah ruangan yang terbatas dan tidak begitu besar harus diisi dengan lima sampai enam orang pegawai sekaligus. Mesin perekam e-KTP yang rusak dan tidak bisa diperbaiki mengakibatkan kantor Camat Kelapa Lima tidak bisa memberikan pelayanan pembuatan e-KTP mengakibatkan masyarakat yang tinggal disekitar lingkungan kecamatan Kelapa Lima tidak dapat membuat e-KTP dan harus mencari kantor lain untuk mendapatkan pelayanan, ditambah kerusakan kursi tamu menyebabkan kantor tidak dapat memberikan fasilitas memadai bagi masyarakat dan mengganggu kenyamanan. Kerusakan Computer dan Laptop sebagai pendukung pekerjaan dalam membuat surat-surat administrasi seperti Surat IMB, SITU, Akte dan sebagainya bagi masyarakat pun mengalami kerusakan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara langsung dan menjadi bertumpuk.

Faktor lain yang dapat berpengaruh pada kinerja adalah motivasi. Hal yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja antara lain hubungan kerja, komunikasi, penghargaan atau apresiasi dan lain-lain. Dari hasil wawancara peneliti dengan Ibu Reny selaku Kepala Bidang Kepegawaian mengenai hubungan, komunikasi dan apresiasi bagi pegawai kantor Camat Kelapa Lima, beliau mengatakan bahwa, tidak semua pegawai bisa berhubungan dan bekerja sama satu dengan yang lain mengingat antara atasan dan bawahan atau sesama pegawai memiliki sifat individual atau mementingkan diri sendiri dengan kesibukannya masing-masing, tidak semua pegawai juga bisa dan mempunyai komunikasi yang baik antara pimpinan dan sesama pegawai, apresiasi bagi pegawai pun jarang diberikan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa tidak semua pegawai dapat saling berhubungan, bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik antara pimpinan dan sesamanya, terlebih apresiasi sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai atas hasil kerjanya hampir tidak pernah diberikan. Hal ini sering terjadi disebabkan kurangnya rasa kekeluargaan antar atasan dan bawahan maupun sesama pegawai. Padahal hubungan, komunikasi dan penghargaan yang tidak terjalin dengan baik dapat mengakibatkan pegawai tidak bisa bertukar pikiran dan merasa tidak dihargai yang berdampak pada berkurangnya motivasi dan berpengaruh pada kinerja pegawai kantor Camat Kelapa Lima.

Untuk mendukung penelitian yang diteliti lebih lanjut maka penulis menggunakan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, sebagai berikut Affandie, dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suriati (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Abdullah (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan penelitian Darmansah (2020) menunjukkan fasilitas kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang fenomena di lapangan dan *research gap* yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian lebih lanjut di kantor Camat Kelapa Lima Kupang dengan judul :

“Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kelapa Lima Kupang”

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap kinerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan motivasi pegawai pada kantor Camat Kelapa Lima?
2. Apakah disiplin kerja, fasilitas kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kelapa Lima?
3. Apakah disiplin kerja, fasilitas kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kelapa Lima?

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan motivasi pegawai pada kantor Camat Kelapa Lima.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial disiplin kerja, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kelapa Lima.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan disiplin kerja, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kelapa Lima.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis Penelitian ini

Diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti berharap dapat dijadikan acuan ataupun referensi pada peneliti selanjutnya dengan tema yang sama.

c. Bagi kantor Camat Kelapa Lima

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi dan masukan terhadap organisasi melalui permasalahan penelitian, sehingga dapat dijadikan referensi atau merumuskan kembali kebijakan-kebijakan yang dapat diambil kantor dimasa yang akan datang.