

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memainkan bagian terpenting dalam berfungsinya suatu organisasi. Istilah 'sumber daya' atau 'sumber daya manusia' menandakan potensi, kemampuan, kapasitas, dan keterampilan, yang dapat dikembangkan melalui interaksi berkelanjutan dalam pengaturan organisasi. Interaksi, hubungan timbal balik, dan aktivitas yang dilakukan semuanya berkontribusi dalam beberapa cara atau lainnya untuk pengembangan potensi manusia. Produktivitas organisasi, pertumbuhan perusahaan, dan perkembangan ekonomi sebagian besar bergantung pada pemanfaatan kapasitas manusia secara efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengambil langkah-langkah untuk pemanfaatan sumber daya ini secara efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peran penting SDM dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, atau kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun karyawan. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu, kemampuan kerja sama (Bangun, 2012). Tingkat kinerja dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja SDM dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara periodik.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan melakukan penilaian kinerja pegawai setiap tahun sebagai evaluasi atas kinerja individu pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat kemudian dapat dikelola pengembangan karier ke depannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja instansi.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan berlokasi di jalan Indra Bangsawan no. 66 Kalianda Lampung Selatan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan memiliki 41 orang pegawai ASN dan 14 pegawai kontrak. Deskripsi data jumlah dan tugas karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan adalah sebagai berikut:

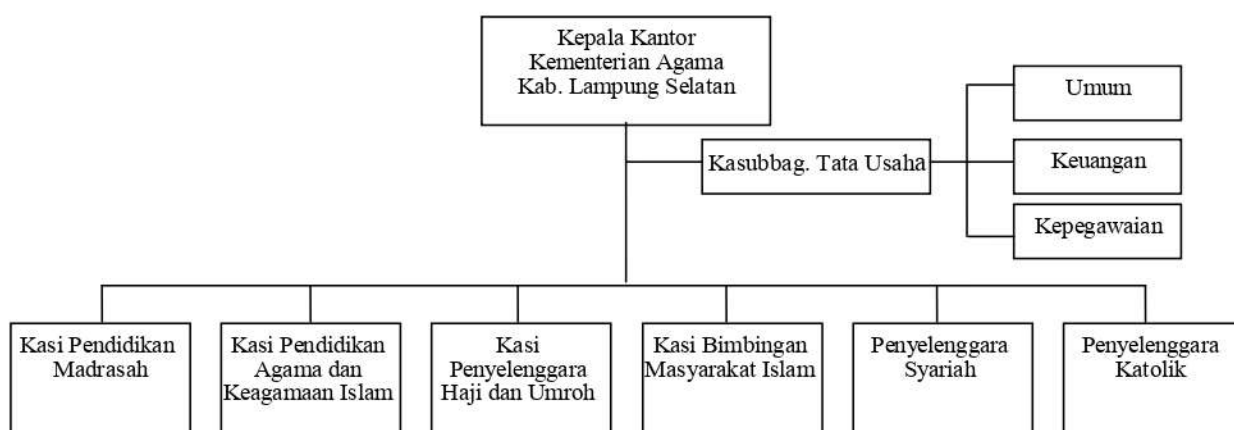
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai dan *Job Description* di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan

No.	Bagian	Job Description	Jumlah Pegawai
1	Umum	Pegawai bagian umum sering mengikuti pelatihan tentang kehumasan dan keprotokolan	12
2	Keuangan	Pegawai keuangan yang mempunyai tugas menyusun laporan keuangan	6
3	Kepegawaian	Pegawai yang menyiapkan bahan rencana pengembangan pegawai .	6
4	Bimbingan Masyarakat Islam	Pegawai dapat memberikan bimbingan tentang Agama Islam kepada masyarakat	5
5	Pendidikan Madrasah	Yang mempunyai tugas membantu guru-guru di sekolah madrasah	7
6	Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	Yang mempunyai tugas membantu guru-guru agama Islam di sekolah umum	6
7	Penyelenggara Haji dan Umroh	Bertugas untuk membantu masyarakat yang hendak menunaikan haji dan umroh serta pada musimnya ada juga pegawai yang mendampingi masyarakat	5
8	Penyelenggara Syariah	Subbagian yang membantu masyarakat untuk menyalurkan dana zakat begitu juga masyarakat yang berhak mendapatkannya	5
9	Penyelenggara Katolik	Subbagian yang membantu guru-guru yang mengajar agama Katolik di sekolah umum.	2

Sumber: Kemenag Lampung Selatan, 2020

Struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan adalah sebagai berikut:

Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan

Tabel di bawah ini menjelaskan hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan tahun 2018-2020.

Tabel 1.2 Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2018-2020

	2018			2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
PERILAKU KERJA									
1. Kedisiplin	10	85	8,5	10	85	8,5	10	80	8
2. Tanggung jawab	10	85	8,5	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	95	9,5	10	85	8,5	10	75	7,5
4. Kepemimpinan	10	90	9	10	90	9	10	80	8
HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	70	14	20	65	13	20	55	11
2. Kuantitas Kerja	20	70	14	20	65	13	20	60	12
3. Keterampilan Kerja	20	75	15	20	60	12	20	60	12
Total	100		78,5	100		710	100		64,5

Sumber: Kemenag Lampung Selatan, 2020

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa kondisi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan pada periode 2018-2020. Tingkat Kedisiplinan, kerja sama, dan kepemimpinan masih dalam kondisi baik, sedangkan yang masih

belum sesuai dengan nilai standar kinerja adalah tanggung jawab, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan keterampilan.

Tabel 1.3 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber: Kemenag Lampung Selatan, 2020

Data capaian target kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Pencapaian Target Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Lampung Selatan

Bagian	Target Pencapaian
Umum	90%
Keuangan	93%
Kepegawaian	94%
Bimbingan Masyarakat Islam	89%
Pendidikan Madrasah	100%
Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	100%
Penyelenggara Haji dan Umroh	100%
Penyelenggara Syariah	100%
Penyelenggara Katolik	91%

Sumber: Kemenag Lampung Selatan, 2020

Kasmir (2016) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sementara itu, Harini, *et.al*, (2018) menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan pada Januari 2021, penulis melakukan observasi dan memberikan kuesioner tertutup menggunakan 5 faktor apa yang mempengaruhi kinerja kepada 10 pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Masing-masing karyawan diminta untuk memilih 2 faktor yang

diindikasikan mempengaruhi kinerja mereka. Hasil jawaban kuesioner pra survei tersebut disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5 Data Hasil Kuesioner Pra Survei terhadap 10 Pegawai Mengenai Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan

No	Faktor yang mempengaruhi kinerja	Jumlah jawaban	Presentase
1	Motivasi kerja	5	25
2	Lingkungan kerja	7	35
3	Kepuasan kerja	1	5
4	Disiplin kerja	6	30
5	Beban kerja	1	5
	Jumlah	20	100

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil penyebaran kuesioner di atas menjelaskan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dengan jumlah responden 7 orang atau 35%. Faktor terbesar kedua adalah disiplin kerja dengan jumlah responden 6 orang atau 30%. Faktor terbesar ketiga adalah motivasi kerja dengan jumlah responden 5 orang atau 25%, kemudian kepuasan kerja dan beban kerja dengan masing-masing jumlah responden 1 orang atau 5%. Berdasarkan hasil tersebut, penulis mendapatkan 3 (dua) faktor yang dianggap paling mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, yaitu: lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Penulis dalam penelitian ini memfokuskan pada lingkungan kerja fisik. Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab

pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman cenderung menghasilkan kinerja yang kurang baik. Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan para pegawai. Hampir semua pegawai menginginkan lingkungan kerja yang baik agar mereka merasa betah dan nyaman saat bekerja.

Permasalahan seputar lingkungan kerja fisik juga terjadi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan pada bulan November 2020, peneliti memberikan kuesioner tentang lingkungan kerja fisik kepada 10 orang responden. Hasil jawaban responden atas kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6 Kuesioner Pra-survei Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini.	-	-	2	4	4
2	Area tempat saya bekerja terlihat berat dan beresiko.	2	5	3	-	-
3	Cuaca mempengaruhi pekerjaan saya.	1	4	3	2	-
4	Peralatan kerja yang lengkap memudahkan saya untuk melakukan pekerjaan saya.	-	1	2	5	2
5	Tempat saya bekerja dekat dengan keramaian.	-	1	4	3	2
6	Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	-	1	2	4	2

Sumber: Hasil olah data, 2020

Hasil jawaban 10 orang responden terhadap 6 butir pertanyaan yang menanyakan tentang stres kerja dapat dilihat bahwa butir soal no. 1 “Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) terbanyak yaitu 8 jawaban. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja mereka. Siagian (2014) menyatakan bahwa salah satu indikator lingkungan kerja fisik adalah bangunan/ area tempat kerja dimana bangunan atau kondisi area yang baik dapat memberi kenyamanan pada pegawai dalam melakukan pekerjaan. Akumulasi jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) terbanyak kedua adalah pada butir soal no. 4 “Peralatan kerja yang lengkap memudahkan saya

untuk melakukan pekerjaan saya,” dengan jumlah jawaban sebanyak 7 jawaban. Hal ini berarti bahwa sebagian pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan belum merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Sinambela (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Salah satu indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan adalah frekuensi kehadiran (Sinambela, 2017). Tingginya frekuensi kehadiran pegawai, maka hal tersebut menyebabkan tingkat kemangkiran pegawai menjadi rendah. Sebaliknya, semakin tinggi frekuensi ketidakhadirannya, maka tingkat kemangkiran pegawai cenderung semakin tinggi.

Hasil wawancara informal dengan kepala bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih belum optimal. Sementara itu, berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan.

Laporan Kerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) menunjukkan data kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan pada tahun 2020 pada Tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7 Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2020
Kehadiran dan Ketidakhadiran

Bulan	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Dinas Luar (DL)	Total
Januari	42	4	4	2	2	55
Februari	43	6	3	0	2	55
Maret	53	0	0	1	0	55
April	53	0	0	1	0	55
Mei	52	1	0	1	0	55
Juni	47	2	4	1	0	55
Juli	41	7	6	0	0	55
Agustus	47	3	3	1	0	55
September	49	2	1	1	0	55
Oktober	53	1	0	0	0	55
Nopember	52	1	1	0	0	55
Desember	51	2	1	0	0	55

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan

Tabel 1.7 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan cenderung fluktuatif. Akumulasi ketidakhadiran pegawai karena sakit dan izin paling besar terjadi pada bulan Juli 2020, yaitu sebanyak 13 orang atau 23,64%. Akumulasi ketidakhadiran pegawai terbanyak kedua terjadi pada Februari 2020 sebanyak 9 orang, pada bulan Juni dan Agustus 2020 masing-masing sebanyak 7 orang, pada bulan Desember sebanyak 3 orang, dan pada bulan Mei dan November masing-masing sebanyak 2 orang, dan Maret dan April 2020 masing-masing sebesar 1 orang. Hal ini berarti bahwa ketidakhadiran pegawai masih sering terjadi di kantor ini. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi juga merupakan sebuah faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Suhardi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dari diri seseorang, baik yang berasal dalam dirinya maupun diluar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan

hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginan.

Berdasarkan hasil pemberian kuesioner kepada 10 pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan mengenai motivasi diperoleh hasil sebagai berikut:

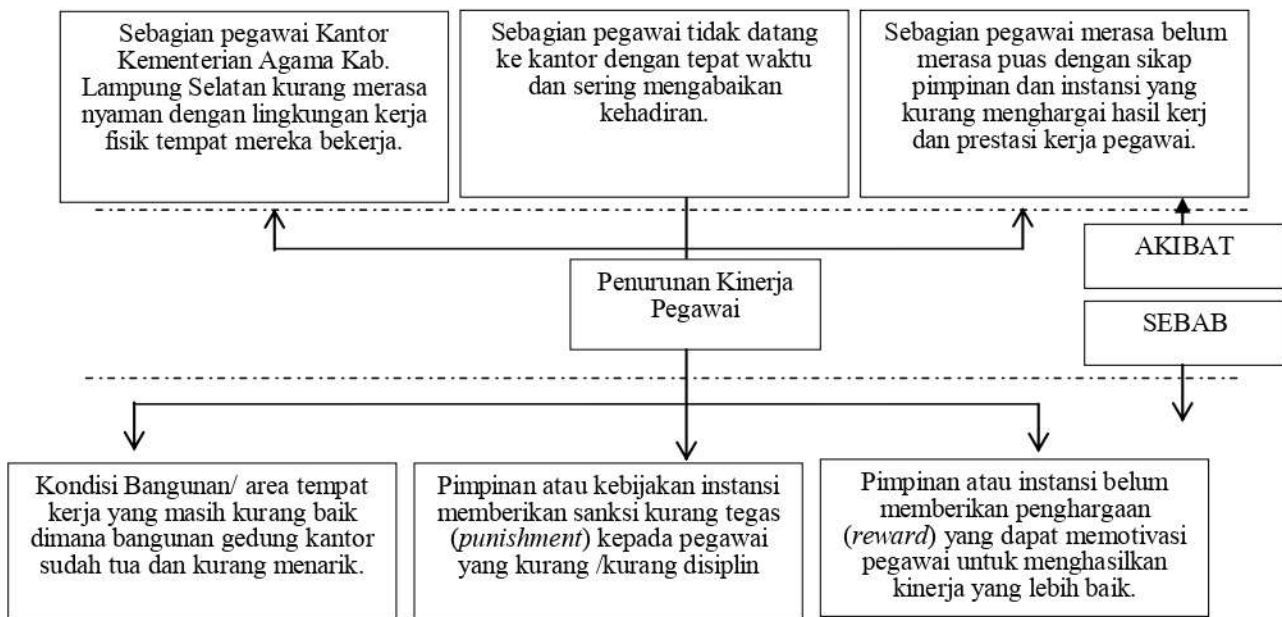
Tabel 1.8 Kuesioner Pra-survei Mengenai Motivasi Pegawai

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap pegawai merasa aman bekerja pada instansi tempat mereka bekerja.	3	4	3	-	-
2	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	2	4	2	2	-
3	Setiap pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan.	1	3	4	2	-
4	Hubungan antara sesama pegawai dan pimpinan terjalin harmonis.	1	5	4	-	-
5	Pimpinan memberikan pujian kepada setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	1	5	3	1	-

Sumber: Hasil olah data, 2020

Hasil jawaban 10 orang responden terhadap 5 butir pertanyaan yang menanyakan tentang motivasi menjelaskan bahwa butir soal no. 3 “Setiap pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan jawaban Setuju (S) paling sedikit yaitu sebanyak 4 jawaban. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa tidak puas terhadap sikap pimpinan atau kebijakan instansi yang tidak memberikan penghargaan (*reward*) kepada mereka atas hasil kerja atau prestasi yang dibuat.

Uraian di atas memberikan gambaran kesimpulan tentang permasalahan yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1.2 Pohon Masalah

Sumber: Olah Data, 2020

Gambar di atas menjelaskan bahwa permasalahan dalam bidang kepegawaian begitu kompleksnya. Permasalahan kepegawaian tersebut dapat menjadi hambatan bagi daerah dalam mengemban amanat Undang-Undang dalam upaya peningkatan daya saing (*competitive advantages*). Kondisi tersebut akan menghambat kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan, karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah. Sehubungan dengan hal tersebut, pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki merupakan tiga faktor penting yang dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan tingkat manajemen dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumberdaya manusia aparatur daerah.

Keadaan-keadaan di atas diduga terkait dengan kinerja pegawai khususnya staf di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan yang masih belum optimal dikarenakan masih banyaknya pegawai yang merasakan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja yang belum baik. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan?
- 1.2.2 Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan?
- 1.2.3 Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan?
- 1.2.4 Apakah Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis:

- 1.3.1 Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.
- 1.3.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.
- 1.3.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.
- 1.3.4 Pengaruh Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di Perguruan Tinggi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sehingga dapat mengetahui bagaimana Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja dan Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta permasalahan lain yang timbul sehubungan dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan instansi terutama dalam melakukan peningkatan Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja dan Motivasi kepada pegawainya demi peningkatan kinerja pegawainya tersebut.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna mencapai kepuasan kerja staf/pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
- d. Penelitian ini dapat menjadi dokumen akademis bagi civitas akademika dalam rangka pencapaian program pasca sarjana.