

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pasti memiliki orang didalamnya, baik itu organisasi kecil ataupun besar. Dalam organisasi atau perusahaan terdapat salah satu sumber daya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai pemikir, penggerak, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting diantara banyaknya sumber daya yang ada pada suatu organisasi. kemajuan suatu organisasi ditentukan dengan kapasitas dan kualitas sumber daya yang menciptakannya. Pada dasarnya gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Maka adanya, peralatan canggih, bahan baku, material pendukung, informasi, teknologi yang ada pada sebuah organisasi akan sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu pegawai.

Pegawai yang ada pada sebuah organisasi atau instansi terdiri dari sejumlah individu dari berbagai usia, jenis kelamin, ras dan agama yang berbeda-beda. Oleh sebab itu mereka akan menunjukkan banyak perbedaan, tetapi di dalam sebuah organisasi mereka juga akan menunjukkan pola dan karakteristik perilaku yang serupa sampai tingkat tertentu. Para pegawai yang bekerja memiliki tujuan dan serangkaian kebutuhan yang berbeda, oleh sebab itu setiap instansi

harus menyadari bahwa tidak hanya mengurus kebutuhan organisasi saja, tetapi juga mengurus kebutuhan dan masalah-masalah para pegawainya. Hal ini biasanya disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau bagian personalia. Fungsi personalia berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, dan pemeliharaan personel suatu organisasi dengan tujuan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan atau sasaran utama organisasi tersebut.

Menyadari pentingnya pegawai merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan, maka dalam penelitian ini peneliti memilih Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep. SETDA mempunyai tugas pokok yaitu membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif pimpinan. Dalam melaksanakan tugas pokoknya instansi ini mempunyai fungsi pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif pimpinan dan pembinaan aparatur sipil negara kabupaten, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep

Jabatan	Jumlah
Sekretaris Daerah	1 orang
Asisten Pemerintahan	1 orang
Asisten Perekonomian dan Pembangunan	1 orang
Asisten Administrasi Umum	1 orang
Staf Ahli	1 orang
Kepala Bagian	10 orang
Kepala Sub Bagian	30 orang
Staf	165 orang
Jumlah	210 orang

Sumber: LKIP Kabupaten Sumenep Tahun 2022

Dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwasanya jumlah pegawai pada Kantor SETDA di Sumenep sebanyak 210 pegawai yang terdiri dari beberapa jabatan yaitu Sekretaris Daerah, Asisten Pemerintahan, Asisten Perekonomian dan Pembangunan, Asisten Administrasi Umum, Staf Ahli, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, dan staf.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015: 67) kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Kinerja juga yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada sebuah

organisasi. Perlu adanya perbaikan kinerja baik itu individu ataupun kelompok karena menjadi pusat perhatian untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Naharuddin & Sadegi (2013) mengatakan bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang juga berujung pada kinerja. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu kinerja yang ditunjukkan seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting yaitu bagi peningkatan hasil yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dengan hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang akan dicapai adalah adanya perubahan perilaku. untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022

No	Aspek Penilaian Kinerja	Rata – Rata Nilai		Persentase
		Januari - Juni	Juli - Desember	
1	Kepemimpinan	84	92	9,5%
2	Tanggung Jawab	82	90	9,7%
3	Kerjasama	82	90	9,7%
4	Disiplin	84	78	-7,6%
5	Orientasi pelayanan	82	92	12%
6	Inisiatif	83	90	8,4%
	Nilai Rata - Rata	82,50	89	7,8%

Sumber: Kasubbag Umum Kepegawaian

Dapat dilihat pada Tabel 1.2 penilaian kinerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep yang dilakukan setiap 6 bulan sekali. Pada data tersebut diketahui bahwasanya kepemimpinan atasan mengalami kenaikan 9,5% dari bulan juli sampai desember. Pemimpin disana mendorong bawahan untuk mengarah pada tujuan yang sudah ditetapkan dan juga menjelaskan peranan tan tugas-tugas para bawahan. Selanjutnya tanggung jawab dan kerjasama pegawai sama sama naik sebesar 9,7% di tahun 2022. Pegawai mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko terhadap keputusan yang diambil dan juga saling menghargai pendapat rekan kerja. Kemudian untuk inisiatif mengalami kenaikan sebesar 8,4% yaitu, pegawai mengambil tindakan seblum diminta dan menemukan cara untuk mencapai tujuan mereka. Selanjutnya untuk orientasi pelayanan yaitu naik sebesar 12% dan untuk inisiatif juga mengalami kenaikan sebesar 8,4%. Sedangkan untuk Disiplin pegawai mengalami penurunan di bulan juli sampai desember sebesar 7,6% dari bulan juli sampai desember. Nilai rata-rata nilai naik sebesar 7,8% di tahun 2022. Artinya secara keseluruhan kinerja pegawai hasil predikat baik.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan instansi saja, namun juga bagi pegawai untuk mendorong gairah kerja dan semangat kerja pegawai. Dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, dan ketaatan dalam kewajiban. Sinambela (2016: 332) disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kurang tahunya pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan disipliner.

Permasalahan disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep yaitu, peraturan pegawai yang diharuskan datang pukul 08.00 WIB namun kenyataannya banyak pegawai yang datang ke kantor lewat dari jam yang ditetapkan, sehingga banyak pegawai yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi. Selain itu masalah di dalam pembuatan surat atau dokumen yang diperintahkan oleh atasan, banyak sekali pegawai yang di dalam membuat tidak langsung sekali jadi, sehingga waktu yang dibutuhkan lebih lama dan tidak sesuai dengan standar waktu yang ada.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja non fisik. Meskipun faktor tersebut sangatlah

besar pengaruhnya tetapi masih banyak instansi yang tidak memperhatikan hal tersebut. Menurut Surijadi & Idris (2020) lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bisa juga terjadi karena suasana kerja yang tidak baik dan tidak kondusif, seperti kurangnya kerja sama yang baik antara pegawai, adanya persaingan yang saling menjatuhkan. Oleh sebab itu, pegawai tidak akan kerasan kerja karena suasananya yang kurang mendukung.

Kondisi yang diciptakan organisasi terkait lingkungan kerja non fisik yaitu meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Sikap atasan terhadap bawahan sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya di sebuah instansi. Saling menghormati, saling menghargai, dan sikap yang bersahabat diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap tersebut juga menjadikan karyawan lebih kerasan dalam bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Suasana kekeluargaan antara antar karyawan juga diperlukan dalam bekerja, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Hubungan kerja yang baik antar karyawan akan meningkatkan kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil wawancara dari salah satu pegawai di bagian umum SETDA Kabupaten Sumenep bahwasanya hubungan dalam bekerja sesama rekan kerja cukup baik. Dalam bekerja sama pegawai melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pegawai tentunya mempunyai rasa suka dan tidak suka antar rekan kerja, tetapi pegawai kantor bekerja dengan cukup

profesional. Terdapat permasalahan pada pegawai baru yang tidak berani bertanya apabila mengalami kesulitan didalam bekerja, mereka cenderung menunggu pegawai lain yang menanyakan apakah ada kendala dalam melakukan pekerjaannya. Baru setelah ditanyakan mereka baru berani untuk berbicara dan bertanya mengenai kendala mereka. Selanjutnya hubungan atasan dengan bawahan dalam bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep juga cukup baik. Karena bawahan melakukan tugas yang diberikan oleh atasan dan atasan dapat mengerti dan menghargai pekerjaan bawahan. Pegawai juga mampu bekerjasama dengan cukup baik antar rekan kerja. Tetapi perlu semuanya perlu ditingkatkan lagi sehingga terjalin hubungan yang harmonis dan nyaman dalam bekerja. Kejadian tersebut merupakan kejadian positif bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep. Selain itu juga dapat menjadi contoh untuk instansi lain di Sumenep.

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep?

2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep?
4. Manakah diantara disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep.
4. Untuk mengetahui manakah diantara disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep, penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi para Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura, hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembedaharaan keperpustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dapat menyusun penelitian.
3. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan berfikir melalui karya ilmiah dan menerapkan ilmu yang telah peneliti terima selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai salah satu referensi untuk memperluas pembendaharaan ilmu serat untuk melengkapi ragam penelitian yang telah disusun oleh mahasiswa yang bisa dikembangkan untuk lembaga.