

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah dilakukan karena harus melibatkan pimpinan, staf dan sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009) .

Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumberdaya manusia yang kompeten yang memiliki semangat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan

fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Untuk memberdayakan sumber daya yang bermutu agar tidak menjadi beban melainkan modal perusahaan/organisasi, diperlukan adanya motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan yang unggul. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rembang dan Peraturan Bupati Rembang Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dalam melaksanakan tugas sebagai mana tersebut diatas, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman menyelenggarakan fungsi: Perumusan kebijakan teknis dibidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan, Pelaksanaan koordinasi kebijakan dibidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang perumahan, pelaksanaan kebijakan dibidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan, pelaksanaan

fungsi kesekretariatan dinas, pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pencapaian kinerja merupakan salah satu kepentingan dalam berorganisasi, karena kinerja dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengetahui tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rembang memiliki berbagai permasalahan dalam proses kerja organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Suasana kerja yang baru dapat menjadi sumber motivasi baru bagi pegawai. Kedisiplinan pegawai yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif. Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja yang baik ,dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang mendukung serta memberikan kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sebuah organisasi, dengan mendasarkan pada asumsi dan karakteristik penelitian di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Kabupaten Rembang. Maka kami dapat melihat, merasakan dan menangkap adanya gejala menarik untuk dikaji: bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap mempengaruhi kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi. Bagi setiap organisasi, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk memberikan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan 2009: 3).

Menurut Brantas (2009:101) bahwa motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Faktor motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang dalam melaksanakan tugas abdi negara sangatlah menentukan keberhasilan kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Kabupaten Rembang. Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: 1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. 2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah Faktor kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti 2016) tentang disiplin karyawan menjadi bagian yang turut berkontribusi bagi latar belakang penelitian ini dalam konteks pentingnya topik tentang disiplin karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai. Adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012: 7) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti sejak tahun 2018 menunjukkan adanya indikasi menurunnya kinerja pegawai. Permasalahan kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang masuk kerja sering terlambat, padahal sesuai jam kerja masuk (jam 07.30 wib), hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Disamping itu adanya pegawai sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, padahal ada ketentuan bahwa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan ada sanksinya. Dibawah ini tabel data absensi yang diperoleh dari Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Pegawai
Periode Januari – Desember 2018

Bulan	Absen tanpa keterangan	%	Terlambat Datang Ke Kantor	%
Januari	3	8,33	4	7,14
Februari	2	5,56	5	8,92
Maret	2	5,56	4	7,14
April	2	5,56	5	8,92
Mei	2	5,56	5	8,92
Juni	3	8,33	4	7,14
Juli	4	11,11	3	5,35
Agustus	4	11,11	5	8,92
September	5	13,88	4	7,14
Oktober	3	8,33	5	8,92
November	2	5,56	7	12,5
Desember	4	11,11	5	8,92
Jumlah	36	100	56	100

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang, 2018

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa banyak pegawai yang absen tanpa keterangan yang jelas dan terlambat datang kekantor, mengindikasikan adanya ketidakdisiplinan pegawai. Dengan adanya ketidakdisiplinan tersebut akan mengakibatkan penurunan hasil yang dicapai. Peraturan-peraturan yang diterapkan organisasi kurang searah dengan tujuan dan kemampuan dari pegawai

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Agung Prihantoro (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Agar dapat meningkatkan kinerja yang baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada didalamnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang

tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang tergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Menurut Mowday dkk (dalam Luthans 2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen individu pegawai mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama kehidupannya. Komitmen individu merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran pindah kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang untuk bekerja keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai standar.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Dinas perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang, menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil capaian kinerja penyerapan anggaran tahun 2018 pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2
Data Laporan Penyerapan Anggaran
Periode Januari-Desember 2018

Bulan	Target (%)	Realisasi (%)
Januari	3%	2.09%
Februari	4%	3 %
Maret	6%	4%
April	18%	6%
Mei	20%	8%
Juni	30%	11%
Juli	40%	17%
Agustus	50%	15%
September	60%	17%
Oktober	70%	24%
November	80%	52%
Desember	100%	90%

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Rembang

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa laporan penyerapan anggaran tahun 2018. Dibulan januari dengan target sebesar 3 % dan realisasi hanya mencapai 2,09 %, dibulan february target sebesar 4 % hanya terealisasi 3%, dibulan maret dengan target sebesar 6 % realisasi hanya 4%, target bulan april sebesar 18% realisasi mencapai 6%, bulan mei target 20 % realisasi 8%, bulan juni target sebesar 30% dan realisasi mencapai 17%, bulan juli target sebesar 40% dan realisasi mencapai 17%, bulan agustus dengan target 50% hanya mencapai realisasi 15%, bulan september dengan target 60% realisasi 17%, bulan oktober target 70% realisasi 24%, bulan november target sebesar 80% realisasi 52% dan bulan desember dengan target 100% realisasi hanya mencapai 90%. Berdasarkan data laporan penyerapan anggaran diatas pada setiap bulannya belum memenuhi target. Hal ini menunjukkan adanya kinerja yang tidak stabil dan cenderung terjadi penurunan kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan (gap), yaitu research gap yaitu perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya research gap mengenai peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Prihantoro (2012), Heny Sidanti (2015), Agung Setiawan (2013), Makhlaufi Akhyar

(2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Liana dan Rijanti (2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) yang berjudul pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Agung Setiawan (2013) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Dari uraian fenomena yang telah disebutkan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Rembang.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh adalah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya.

Tambahan pula, motivasi yang tepat dan memiliki komitmen yang tinggi akan mendorong para pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Alasan yang mendasari penelitian ini yaitu *research problem* yang ditemukan di lapangan mengenai adanya penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian singkat tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang?
- 1.2.4 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang?
- 1.2.5 Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang?

- 1.2.6 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang?
- 1.2.7 Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang?
- 1.2.8 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*?
- 1.2.9 Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*?
- 1.2.10 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1.3.1 Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.

- 1.3.2 Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.
- 1.3.3 Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.
- 1.3.4 Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.
- 1.3.5 Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.
- 1.3.6 Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.
- 1.3.7 Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.
- 1.3.8 Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.
- 1.3.9 Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel

intervening di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.

1.3.10 Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

1.4.1.1 Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja Pegawai terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

1.4.1.2 Dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif khususnya menyajikan bukti empirik tentang upaya peningkatan kinerja Pegawai terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rembang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada seluruh Pegawai yang berhubungan dengan kepegawaian dalam mengelola upaya peningkatan kinerja pegawai terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagaivariabelintervening.

