

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mangkunegara (2013: 46) mengungkapkan bahwa pada dasarnya setiap organisasi mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup kinerja. Sebuah organisasi pada dasarnya menginginkan terciptanya kinerja pegawai yang semakin meningkat dari segi pelayanan dan kepuasan. Pegawai diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka setelah dibekali fasilitas dan pengembangan yang telah diberikan oleh organisasi. Sedangkan motivasi, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan hak bagi para pegawai dan juga merupakan kewajiban dari organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Variabel kedua adalah lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pegawai, hubungan atasan serta hubungan dengan bawahan. Kemudian lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, sarana dan prasarana.

Sedarmayanti (2011:121) menyatakan bahwa 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 fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Nitisemito (2012:134) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena berhubungan langsung dengan pegawai. Penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan lingkungan kerja, pengetahuan, ketrampilan dan sikap menuju prestasi kerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi harus dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja dengan konsep orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Namun kenyataan yang terlihat saat ini masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, sehingga produktivitas kerja menurun. Hal ini bahwa pegawai belum mendapat perhatian dari pimpinan.

Jumlah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus sebanyak 201 pegawai dengan tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan, walaupun ada yang sesuai maupun tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kepribadian yang dimiliki oleh pegawai berasal dari latar belakang pendidikan, faktor keluarga, dan faktor lainnya. Tetapi dengan jumlah pegawai yang ada banyak diharapkan sudah mewakili lingkungan kerja dari masing - masing unit kerja.

Panggabean (2012 : 77) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Mangkunegara (2012 : 89) menegaskan bahwa insentif adalah suatu

bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi. Sedangkan Handoko (2012 : 176) menyatakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan.

Sirait (2011:201) menyatakan bahwa upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang maksimal, dengan memberikan insentif untuk mendorong pegawai agar lebih giat bekerja yang melampaui target dan biasanya pegawai yang mempunyai prestasi kerja lebih baik dari yang lainnya. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja organisasi, karena tidak menutup kemungkinan pegawai akan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan.

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2015:89). Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai (Rivai, 2014:384) . Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi adanya keadilan gaji atau insentif.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus adalah salah satu Dinas yang

terletak di Kabupaten Kudus Jawa Tengah. Letak Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup berada di Jalan AKBP Agil Kusumadya Nomor 54 Kudus Kelurahan Jati wetan Kecamatan Jati, dan letaknya cukup strategis karena dekat dengan Jalan Provinsi Pantai Utara (Pantura) yang merupakan jalur yang ramai dilalui kendaraan, serta dekat dengan perumahan penduduk sehingga memudahkan jangkauan masyarakat pengguna jasa.

Hasibuan (2011 : 117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif yang berada di lingkungan dinas disebut sebagai tambahan penghasilan pegawai (TPP). Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah TPP pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja pegawai negeri sipil yang ditetapkan pemerintah.

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah di tentukan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Pemberian TPP (insentif) merupakan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai secara sengaja untuk mewujudkan adanya dorongan

dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi institusi melalui adanya kinerja yang baik dan berkualitas dari setiap pegawai. Melalui pemberian TPP (insentif) diharapkan pegawai terdorong untuk semakin meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Pemberian TPP dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk secara optimal melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga berkinerja secara optimal dalam rangka pengabdian kepada masyarakat. Berikut ini jumlah besarnya TPP yang diterima berdasarkan golongan pegawai :

Tabel 1.1
Jumlah Pemberian TPP untuk pegawai tahun 2020

No.	Golongan Pegawai	Besaran TPP
1	Eselon II A	Rp 19.000.000
2	Eselon II B	Rp 19.000.000
3	Eselon III A	Rp 11.000.000
4	Eselon III B	Rp 9.000.000
5	Eselon IV	Rp 7.000.000
6	Eselon IV E	Rp 2.950.000
7	Golongan IV D	Rp 2.000.000
8	Golongan IV C	Rp 2.850.000
9	Golongan IV B	Rp 2.800.000
10	Golongan IV A	Rp 2.750.000
11	Golongan III D	Rp 2.400.000
12	Golongan III C	Rp 2.350.000
13	Golongan III B	Rp 2.300.000
14	Golongan III A	Rp 2.250.000
15	Golongan II D	Rp 1.650.000
16	Golongan II C	Rp 1.600.000
17	Golongan II B	Rp 1.550.000
18	Golongan II A	Rp 1.500.000

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus tahun 2020.

Semakin besar kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi maka semakin besar pula yang harusnya diberikan organisasi sebagai *reward* kepada pegawai. Selain insentif salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Hasibuan,2016:23). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Efendy (2012:194) menyatakan bahwa bagi pegawai yang akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Gomes (2010:135) menyatakan bahwa kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Selain insentif salah satu indikator yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah indikator kedisiplinan. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2016:23) kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun

bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut data pegawai yang datang terlambat selama tahun 2020 :

Tabel 1.2
Data Rekap Keterlambatan Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat	
		Jumlah	Persentase
Januari	201	42	21,05
Februari	201	53	26,31
Maret	201	30	15,13
April	201	49	24,34
Mei	201	45	22,36
Juni	201	31	15,78
Juli	201	40	19,73
Agustus	201	59	29,60
September	201	43	21,71
Oktober	201	35	17,76
November	201	36	18,42
Desember	201	46	23,02

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kudus, 2020.

Tingkat keterlambatan kehadiran pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kudus menunjukkan angka yang berfluktuasi. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kudus masih rendah karena apabila semangat kerja pegawai sudah baik atau tinggi maka seharusnya pegawai memiliki kesadaran dari dalam diri mereka sendiri bahwa seharusnya mereka hadir atau datang tepat pada waktunya. Tingkat keterlambatan kehadiran tertinggi

yaitu sebesar 29,60 % terjadi pada bulan Agustus dan tingkat keterlambatan kehadiran terendah terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar 15,13%. Sedangkan tingkat keterlambatan yang ditolerir oleh organisasi terkait adalah < 2% per bulan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mempunyai perbedaan hasil penelitian, antara lain Hasil penelitian dari Febri (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, artinya apabila semakin kondusif lingkungan kerja maka disiplin kerja semakin baik. Sedangkan Firmana (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian dari Dimika (2015) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila semakin bagus kepribadian maka disiplin kerja juga semakin baik. Sedangkan hasil penelitian Hidayat (2019) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian dari Pratiwi (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja semakin meningkat. Sedangkan Wanty (2015) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Sariyathi (2017) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila semakin bagus kepribadian maka kinerja semakin meningkat. Sedangkan Setyarini (2017) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Hasil penelitian dari Wanty (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila semakin

kompak disiplin kerja maka kinerja semakin meningkat. Sedangkan Afrianti (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti melakukan penelitian tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KUDUS”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Variabel eksogen dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan insentif adapun variabel endogen yaitu kinerja pegawai serta variabel intervening yaitu disiplin kerja.
- 1.2.2. Obyek penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kudus
- 1.2.3. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kudus yang berjumlah 201 responden.
- 1.2.4. Penelitian ini dilakukan setelah proposal ini disetujui tahun 2021.

1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan di dalam penelitian ini adalah

1. Lingkungan kerja: banyak pegawai merasa masih belum mempunyai ruang kerja yang baik, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasional serta untuk menunjang kelancaran administrasi dan kinerja.

2. Insentif : penentuan jumlah insentif pegawai masih ada ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan insentif yang diberikan berdasarkan golongan pegawai sehingga mengakibatkan sikap dan minat pegawai yang kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.
3. Disiplin kerja : beberapa pegawai kurang disiplin dalam bekerja, seperti pegawai yang datang terlambat dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan di atas merumuskan pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Kudus.

1.4.2. Menganalisis pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Kudus.

1.4.3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Kudus.

1.4.4. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Kudus.

1.4.5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai lingkungan kerja, insentif terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa mendatang.

1.5.2. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan masukan yang bermanfaat untuk menentukan langkah-langkah strategi pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan lingkungan kerja, insentif terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Kudus.