

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang semakin berkembang dengan cepat mengakibatkan persaingan dunia kerja yang semakin ketat, sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja didalam lingkungannya, agar dapat mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting pada suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia didefinisikan oleh Daryanto (2005) dalam Ardana *et al.*, (2012:15) suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh setiap individu untuk mencapai tujuan pada perusahaan. Secara umum perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang baik agar mendapatkan kinerja yang baik. Kinerja didefinisikan oleh Rivai (2011) dalam Kuruway (2021) merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab, yang telah diberikan oleh perusahaan pada periode tertentu. Peningkatan kinerja pada karyawan akan memberikan dampak yang positif dalam mencapai tujuan pada perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan perilaku, sikap dan kebutuhan karyawan secara ndividu atau kelompok. Beberapa perusahaan menggunakan teknologi yang sudah canggih ,sehingga karyawan harus mengikuti perkembangan teknologi yang ada karenaperusahaan memerlukan orng-orang yang bisa berfikir untuk maju ,berinovasi , dan mempunyai semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman.

Instansi pemerintahan merupakan organisasi atau perusahaan yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih secara seleksi untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) yaitu lembaga pemerintahan non kementerian yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan, DPPKB memiliki tugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pengendalian penduduk, penyelenggaraan keluarga berencana, pendewasaan usia perkawinan peningkatan ketahanan keluarga dan kesejahteraan keluarga. Dalam menjalankan tugas agar tercapai tujuan yang diinginkan, maka kantor DPPKB harus memperhatikan kinerja pegawai, karena kinerja yang baik dalam perusahaan tidak timbul secara mudah, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi.

Kinerja pegawai pada suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Menurut Farida dan Hartono (2015:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan. Dengan terpenuhinya lingkungan kerja yang baik akan memberi kesan yang nyaman, tenang dan betah dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah tingkah laku pegawai yang sesuai dengan peraturan yang telah disepakati bersama antara pihak pegawai dan instansi. Disiplin didefinisikan oleh Hasibun (2006) dalam Farida dan Hartono (2015:42) menyatakan bahwa disiplin diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua

pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja pada perusahaan

Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Bangun (2012:312) motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat mendorong orang lain untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga perusahaan harus mempunyai strategi-strategi yang dapat mendorong timbulnya motivasi pegawai.

Berdasarkan pengalaman peneliti pada saat melaksanakan KKL (Kuliah Kerja Lapangan) di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo terdapat lingkungan kerja yang kurang seperti penataan berkas yang kurang rapi, *fitting* lampu yang sudah rusak, belum ada name tag di meja pegawai dan hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan, sehingga terjadi komunikasi yang kurang baik antara bawahan dengan atasan. Oleh karena itu, masih perlu adanya peningkatan terhadap beberapa hal tersebut agar pegawai nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu juga terdapat beberapa pegawai datang terlambat datang ke kantor, memakai seragam kerja yang tidak sesuai dengan jadwal, dan beberapa pegawai meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja. Penyebabnya mungkin adalah kurang adanya kesadaran dalam menerapkan disiplin, peraturan yang tegas, tidak ada sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan, dan tidak ada pengawasan langsung dari pemimpin. Sebab apabila kedisiplinan pegawai berjalan secara optimal, akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh kinerja yang baik. Kemudian kurangnya motivasi kerja pegawai disebabkan beberapa program yang dihentikan

tidak dilaksanakan karena pandemi menyebabkan pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan keluhan pegawai belum adanya penghargaan atas hasil kerja dapat mengakibatkan rendahnya tingkat motivasi. Untuk itu pemimpin harus memberikan suatu motivasi kepada pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, motivasi dapat berupa kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penuliser tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ponorogo ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ponorogo ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ponorogo ?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ponorogo ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian sebagai :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

- a. Manfaat Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai solusi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi.

- b. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, pengalaman dan mampu menerapkan teori yang telah didapat pada waktu kuliah.

c. Manfaat Bagi Akademi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

d. Manfaat Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi dan sumber bacaan untuk menambah wawasan serta sumbangan ilmu bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

