

BAB I.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Nurbaeti, 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting yang dimiliki sebuah organisasi dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada tenaga kerja atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi. SDM adalah salah satu asset terpenting dalam organisasi karena mereka sangat berkontribusi pada pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Fungsi utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan SDM secara efisien dan efektif.

Sering sekali organisasi menghadapi berbagai banyak masalah, salah satunya mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia sekarang menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu manajemen dan lainnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Organisasi akan berjalan secara efektif apabila setiap individu sumber daya manusianya berjalan dengan efektif. Masalah yang paling sering dihadapi organisasi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari para pegawai.

Kinerja merupakan hal yang paling penting bagi suatu organisasi, karena tanpa kinerja visi misi organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Sebab, kinerja yang tinggi akan dicapai dengan adanya faktor manusia. Manusia merupakan komponen paling penting untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh manusianya itu sendiri dalam melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting pada kemajuan dan keberhasilan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan menciptakan peluang besar bagi organisasi dalam mencapai visi

misi yang telah di tetapkan. Kinerja yang maksimal merupakan manajemen diseluruh organisasi, tetapi kinerja akan dapat diperoleh apabila proses kerja yang dilakukan pada organisasi akan berjalan sesuai dengan visi misi dan fungsinya.

Menurut Diana (2020:131) kinerja pegawai merupakan gambaran pencapaian pegawai sesuai dengan jobdesc untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Arianty (2014) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga diduga memiliki permasalahan terkait dengan rendahnya kinerja pegawai. Permasalahan ini dapat di tinjau dari indikator kuantitas kerjanya, yang dapat dilihat dari sasaran kerja pegawai (SKP). SKP yaitu rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam waktu penilaian yang bersifat nyata yang dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya, yang memiliki skala sangat baik 90-100%, baik 81-90%, cukup baik 70-80%, 61-70% kurang baik, 60% kebawah buruk. Berikut adalah data kinerja pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga khususnya dibagian SDM tahun 2021-2022.

Tabel 1.1
Data Kinerja KEMENPORA Biro SDMO
2021 s/d 2022

No	Aspek Yang Dinilai	Target (%)	Capaian Per Tahun (%)	
			2021	2022
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	70,2%	67,7%
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	100%	71,0%	69,3%
3	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	75,5%	66,4%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	69,4%	64,1%

No	Aspek Yang Dinilai	Target (%)	Capaian Per Tahun (%)	
			2021	2022
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	72,5%	70,0%
6	Keakuratan/ketelitian pekerjaan	100%	70,3%	64,8%
7	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	69,5%	66,9%
Capaian Rata - Rata		100%	71,2%	67,4%

Sumber : Biro SDMO

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, kinerja yang di ukur dari beberapa indikator, yaitu aspek-aspek kualitas hasil pekerjaan, aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, aspek pencapaian hasil pekerjaan, aspek kemampuan terkait bidang pekerjaannya, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, aspek keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya. Pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dimana pada tahun 2021 target 100% yang ingin dicapai namun hanya mampu dicapai sebesar 71,2% dinyatakan bahwa kinerja pegawai dalam keterangan baik. Selanjutnya pada tahun 2022 capaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 67,4% bahwa dalam keterangan dinyatakan kurang baik.

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai masih belum sesuai dengan target yang diharapkan Kementerian Pemuda dan Olahraga khususnya dibagian SDM ke tingkat yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan organisasi atau Perusahaan tersebut.

Sehubungan dengan adanya upaya mencapai kinerja pegawai yang tinggi maka banyak upaya yang dapat dilakukan oleh pihak Kementerian Pemuda dan Olahraga khususnya dibagian SDM salah satunya dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi. Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga para pegawai memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurunnya capaian kinerja, ada beberapa faktor yang menjadi penyebabnya salah satunya

kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri para pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga khususnya dibagian SDM.

Menurut (Hasibuan, 2018) disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:96), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan obeservasi yang peneliti lakukan pada pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga diduga memiliki permasalahan terkait dengan rendahnya kedisiplinan para pegawai. Masih banyak pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan dan disepakati oleh para pegawai. Jenis pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Disiplin Pegawai KEMENPORA Biro SDMO
2021 S/D 2022

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pelanggaran Pegawai	
				2021	202
1	Taat pada aturan waktu	Jam kerja: 08.00 – 16.00	100	45	60
		Jam istirahat: 12.00 – 13.00	100	37	49
		Cuti	100	46	58
		Meninggalkan Pekerjaan	100	33	39
2	Taat terhadap peraturan	Berpakaian rapi dan sopan	100	25	40
		Tingkah laku dalam pekerjaan	100	41	69
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Cara melakukan pekerjaan	100	29	52
		Tanggung jawab pekerjaan	100	11	31
4	Taat terhadap norma hukum	Ketatasusilaan	100	0	0
		Melawan pemerintah	100	0	0
		Tindak pidana	100	0	0

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pelanggaran Pegawai	
				2021	202
		Narkoba/ obat terlarang/ criminal	100	0	0
Total Kasus Pelanggaran				267	398

Sumber: Biro SDMO

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas, aspek dan pokok peraturan yang dibuat organisasi atau perusahaan, masih banyak yang dilanggar dan belum dijalankan dengan optimal oleh pegawai. Aspek ketaatan pada waktu, masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang dengan waktu yang lebih awal. Pada aspek ketaatan pada peraturan Perusahaan, masih ada karyawan yang tidak menggunakan pakaian dengan rapi sesuai standar peraturan yang berlaku dan tidak bertingkah laku dengan baik dalam pekerjaannya. Pada aspek taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan tidak tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Namun pada aspek taat terhadap norma-norma hukum tidak ada yang melanggar ketata susilaan dan melanggar peraturan pemerintah. Melalui data yang dipaparkan pada tabel di atas mencerminkan disiplin kerja pada Kementerian Pemuda dan Olahraga kurang baik karena terjadi peningkatan jumlah pelanggaran yang dilakukan para pegawai di tahun 2022 lebih meningkat dibanding tahun sebelumnya. Tingkat disiplin kerja yang menurun sangat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reynaldi, Amiruddin dan Andi (2023) menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap positif terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Gina Pratama Makasar. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan PT. Harapan Gina Pratama Makasar maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang memperhatikan segala aspek mulai dari menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata

ruang kantor yang nyaman, bersih dan penerangan yang cukup, dan pertukaran udara yang baik), serta memperhatikan lingkungan non fisik (suasana kerja para pegawai, kesejahteraan dalam kantor, hubungan yang harmonis dan baik antar sesama karyawan, dan yang terakhir hubungan yang baik antar karyawan dan pimpinan).

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja suatu hal yang penting juga untuk para pegawai dimana setiap harinya melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, dan berhubungan baik antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan positif yang baik, dengan adanya lingkungan yang baik akan mendorong pegawai untuk lebih semangat dalam meningkatkan kinerja kerjanya, karena mereka merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerjanya, begitu pun sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak baik dan tidak aman maka bisa menurunkan kinerja para pegawai, mereka akan merasa malas untuk bekerja karena lingkungan yang tidak nyaman dan aman.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak Kementerian Pemuda dan Olahraga yaitu Bapak Agi Maulana, S.Sos sebagai ketua tim. Fenomena yang menjadi permasalahan kerja fisik di Kementerian Pemuda dan Olahraga banyaknya barang-barang yang diletakkan diatas meja pegawai dan meja yang saling berdekatan yang sering sekali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1.1
Suasana Lingkungan Kerja Biro SDMO



Sumber : Biro SDMO, 2023

Suasana lingkungan kerja di Kementerian Pemuda dan Olahraga tepatnya dibagian SDM yaitu kondisi ruangan yang sempit dan tata ruangan yang tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan pemimpin dan bawahan yang kurang harmonis dan pegawai dengan pegawai lainnya kurang harmonis, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai itu sendiri maupun organisasi. Dengan adanya masalah ini maka dapat terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja pegawai antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, suara musik dan tata ruangan kantor yang nyaman. Karena lingkungan

kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antar pegawai-pegawai yang ada didalam lingkungannya. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan kenyamanan untuk bersatu guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ihsan dan Sahro (2022) menjelaskan bahwa penelitian ini menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Abadi Jakarta. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Abadi Jakarta, maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk memberikan dampak yang baik untuk kinerja karyawan mereka.

Dari pernyataan-pernyataan diatas mendukung terjadinya fenomena pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Biro SDMO . Maka dari itu harus lebih ditingkatkan kembali untuk kedisiplinan dan lingkungan kerja pada organisasi atau perusahaan tersebut sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Moderasi Disiplin Kerja Pada Kementerian Pemuda Dan Olahraga Republik Indonesia Biro SMO”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapapun rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia ?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kiinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia ?
3. Bagaimana disiplin kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlumah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mereka yang membutuhkan informasi ataupun ilmu pengetahuan untuk meningkatkan sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai, dan sebagai bahan referensi untuk penelitian lainnya yang mengkaji dalam bidang yang sama.

b. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan pengembangan wawasan serta pengalaman penulis tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel moderasi dalam sebuah organisasi. Dan bagi penulis juga dapat mengembangkan teori – teori yang sudah ditetapkan atau diperoleh selama kuliah dengan praktek yang sebenarnya terjadi dilapangan, sehingga hal – hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

2. Manfaat Praktik

a. Bagi Biro SDMO

Hasil penelitian ini berharap dapat dijadikan bahan masukan sebagai acuan untuk pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam

mengimplementasikan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan tujuan mencapai visi misi melalui kinerja pegawai yang optimal

1.5 Novelty

Peneliti menawarkan variabel lain yang dapat memberikan join effect dalam memperkuat atau melemahkan hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yaitu disiplin kerja dan pada penelitian sebelumnya yaitu (Kustiadi., et al 2017) menggunakan mediasi sehingga pada penelitian ini, peneliti menawarkan unsur kebaruan yaitu variabel moderasi yang berupa disiplin kerja. Alasan penelitian mengambil unsur kebaruan yaitu variabel moderasi dikarenakan peneliti ingin melihat adanya ekosistensi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran supaya untuk memudahkan pembahasan penelitian ini, pembahasan dilakukan secara sistematis meliputi:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini berisikan penjelasan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, novelty dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisikan penjelasan landasan teori mengenai grand theory, (MSDM), kinerja pegawai, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kemudian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisikan penjelasan mengenai metode penelitian seperti desain penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, data penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data, pengujian instrumen penelitian dan normalitas data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisikan penjelasan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang di moderasi disiplin kerja di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini berisikan penjelasan dari kesimpulan dan saran.

