

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

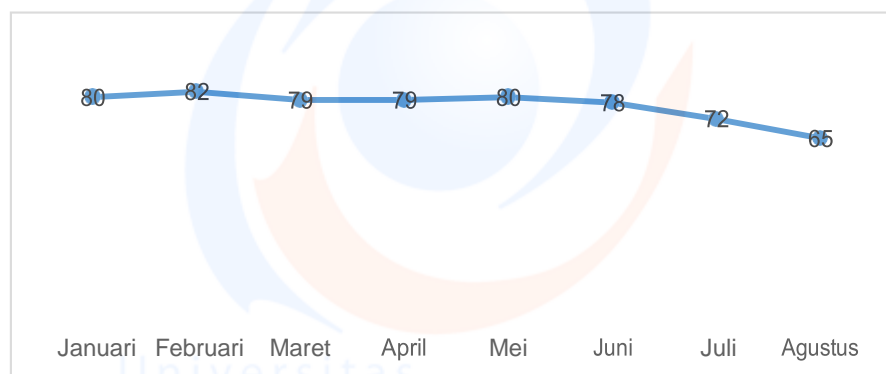
Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi pemerintahan sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Suatu organisasi dapat berdiri karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang sangat besar menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dari sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana agar dapat mencapai tujuan organisasi itu. Maka dari itu agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta dapat mengelola perusahaan atau organisasi secara optimal.

Salah satu organisasi yang mempunyai peran penting dalam satu negara adalah organisasi pemerintahan. Sumber daya manusia yang bekerja didalamnya biasa disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ada juga Pegawai Non PNS. Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peran yang sangat strategis yaitu sebagai agen pelayanan dan pemberdayaan masyarakat yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, dan juga berwenang yang disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, dan telah digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai tidak tetap atau seperti pegawai honorer atau kontrak.

Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan HAM yang bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Banten. Keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggaraan administrasi negara, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah dan tugas pembangunan. Peran imigrasi sangat penting mengingat pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian yang menyangkut Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) dari berbagai negara-negara didunia. Imigrasi mempunyai peranan penting dan strategis terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yaitu sebagai institusi yang melaksanakan pelayanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap para pemohon keimigrasian seperti dokumen perjalanan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi. Dalam upaya agar terlaksananya kegiatan dari Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini biasa dilakukan secara periodik setiap 1 (satu) bulan sekali untuk mengetahui pencapaian dan kemajuan kinerja pegawai.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada Kepala Bagian Kepegawaian, diperoleh informasi bahwa terdapat adanya penurunan kinerja pegawai pada dua bulan terakhir yaitu pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2019. Hal ini didukung dengan data penilaian kinerja pegawai yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian sebagai berikut.



Sumber : Data Bagian Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang

Gambar 1.1. Grafik Data Penilaian Kinerja Pegawai Non PNS di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang Periode bulan Januari-Agustus 2019

Penilaian kinerja pegawai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : sangat baik (≥ 90), baik (79-89), cukup (61-78), kurang (51- 60), dan buruk (≤ 50). Hasil kerja pegawainya diharapkan mempunyai kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 90). Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kinerja kerja pegawai belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 90. Selain itu, pada bulan Juli sampai Agustus 2019 mengalami penurunan.

Kinerja yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang yaitu seperti menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya sesuai bidangnya masing-masing, bertanggung jawab dengan hasil pekerjaannya. Kinerja pegawai sangat diperlukan, karena dengan adanya kinerja ini bisa diketahui sudah seberapa jauh kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan. Biasanya adanya permasalahan kinerja pegawai ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kurangnya kerjasama antar pegawai dan ruang kerja yang tidak sesuai.

Lingkungan kerja yang baik seperti tata ruang kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam kenyamanan pegawai, apalagi pegawai merasa senang dan nyaman dengan lingkungannya maka pegawai akan bertahan ditempat kerjanya dan melakukan aktifitas atau pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai masalah terkait, maka penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara. Jumlah responden sebanyak 20 orang, yang merupakan pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut, maka didapat data sebagai berikut.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Permasalahan Lingkungan Kerja Pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang

No	Permasalahan	Jawaban Responden	Persentase
1	Hubungan sesama rekan kerja	14	70%
2	Fasilitas kantor	12	60%
3	Penataan ruang tempat kerja	11	55%

Sumber : Data olahan peneliti, 2019

Dari hasil pra survey diatas, dari 20 responden sebanyak 14 responden (70%) menyatakan adanya permasalahan terhadap hubungan sesama rekan kerja karena kurangnya komunikasi, sebanyak 12 responden (60%) menyatakan adanya permasalahan terkait fasilitas kantor yang kurang memadai dan sebanyak 11 responden (55%) menyatakan adanya permasalahan terkait penataan ruang tempat kerja.

Adanya hubungan yang kurang harmonis sesama rekan kerja, masih ada beberapa pegawai yang kurang komunikasi antar rekan kerja, tidak mau membantu jika ada pegawai lain yang membutuhkan bantuan, dan juga tidak mau mendengarkan saran dari

rekan kerja lainnya sehingga memilih untuk mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerja lainnya. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terdapat banyak kesalahan. Sikap pegawai yang seperti itu yang membuat hubungan antar rekan kerja menjadi kurang harmonis dan membuat rekan kerja lainnya kurang bersemangat dalam bekerja. Adanya fasilitas yang kurang memadai di lingkungan kantor, diantaranya jaringan internet (wifi) yang digunakan di kantor sering lemot dan mengalami gangguan (error) sehingga membuat pegawai tertunda untuk mengupload berkas-berkasnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang penataan ruangnya belum sesuai, terlihat bahwa ruangan-ruangan yang letaknya tidak beraturan, lalu meja kerja antar pegawai yang terlalu berdekatan, banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakan di sembarang tempat atau di sekeliling meja kerja sehingga membuat pegawai itu sendiri kebingungan dalam menyelesaikan dan juga terlihat kurang rapih. Hal ini didukung hasil observasi bahwa bangunan yang digunakan untuk kantor merupakan bangunan yang lama sehingga tata ruang tempat kerja belum disesuaikan dengan desain tempat kerja yang modern, sehingga pegawai seringkali merasa bosan ketika bekerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan, maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Begitu juga sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai maka seseorang biasanya cenderung menjadi malas. Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Motivasi kerja pegawai tidak selalu berada di dalam kondisi yang baik, oleh karena itu sangat diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan motivasi saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan memberi perhatian, memberi rewards kepada pegawai atau menghargai hasil pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Permasalahan Motivasi Kerja Pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang

No	Permasalahan	Jawaban Responden	Persentase
1	Gaji	16	80%
2	Status pegawai	12	60%

Sumber : Data olahan peneliti, 2019

Dari hasil pra survey di atas, dari 20 responden sebanyak 16 responden (80%) menyatakan adanya permasalahan mengenai gaji yang belum sesuai UMR, sebanyak 12 responden (60%) menyatakan adanya permasalahan mengenai status pegawai yang berharap pegawai diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Berhubungan dengan motivasi kerja Pegawai Non PNS di Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Tangerang, di dapat jawaban bahwa gaji yang belum sesuai UMR sehingga membuat pegawai kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu status pegawai yang tidak ada kepastian diangkat sebagai pegawai tetap, tidak ada kenaikan jabatan. Hal diatas mengindikasikan bahwa adanya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Disiplin kerja juga sangat berperan penting untuk perusahaan atau organisasi dan juga untuk pegawai itu sendiri karena disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi. Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika pegawai melanggar aturan tata tertib, seperti sering terlambat atau bolos kerja, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran suatu pekerjaan, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu yang termasuk dalam kedisiplinan dan harus dihukum atau diberi sanksi dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang kembali. Disiplin kerja pegawai memang tidak selalu berada di dalam kondisi yang baik, maka dari itu pegawai butuh sesuatu yang dapat meningkatkan kedisiplinannya dengan cara ketegasan dan kesejahteraan dalam dirinya, dan keteladanan pimpinan lah yang paling penting untuk memberikan contoh yang baik kepada pegawainya.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Permasalahan Disiplin Kerja Pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang

No	Permasalahan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketaatan pada aturan kantor	13	65%
2	Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	12	60%

Sumber : Data olahan peneliti, 2019

Dari hasil pra survei tersebut di atas, dari 20 responden sebanyak 13 responden (65%) menyatakan adanya permasalahan yang berkaitan dengan ketaatan pada aturan kantor karena banyak pegawai yang masih suka datang terlambat dan sebanyak 12 responden (60%) tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Dalam hal kedisiplinan, Pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Ada beberapa pegawai yang meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja sedang

berlangsung untuk kepentingan pribadi sehingga kembali ke kantor tidak tepat waktu. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak berjalan dengan maksimal, dan pekerjaan yang seharusnya bisa selesai dalam waktu sehari, bisa selesai hingga 2 hari atau bahkan lebih. Hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa adanya permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau kantor bagaimana sumber daya yang ada didalam perusahaan atau kantor tersebut, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Jika pegawai mempunyai kinerja yang baik, maka akan berpengaruh baik juga terhadap kegiatan dan pekerjaan di kantor. Salah satu yang mempengaruhi kinerja di Kantor Imigrasi yaitu lingkungan kerja motivasi kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Nilai rata-rata kinerja Pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang mengalami penurunan dan belum sesuai dengan standart hasil penilaian yang ada di kantor yaitu mencapai angka 90. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai
2. Hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis, fasilitas kantor yang kurang memadai, dan ruang kerja yang kurang rapih dan meja pegawai yang terlalu berdekatan, desain kantor belum disesuaikan dengan desain yang modern. Hal ini mengindikasikan adanya masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja.
3. Gaji yang belum sesuai UMR dan tidak adanya penghargaan dari atasan seperti pengangkatan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini mengindikasikan adanya masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja.
4. Banyaknya pegawai yang belum menggunakan waktu kerja mereka dengan baik, seperti meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja masih berlangsung. Masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor. Pekerjaan yang seharusnya bisa selesai hari itu menjadi tertunda di keesokan harinya. Hal ini mengindikasikan adanya masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok permasalahan agar penelitian lebih terarah dan fokus dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya membahas tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna untuk berbagai pihak.

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar kedepannya bias menjadi lebih baik lagi, khususnya hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dan kaitannya dengan kinerja pegawai yang ada di organisasi, perusahaan atau kantor.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman lebih mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan juga kinerja pegawai. Dan juga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian yang selanjutnya mengenai kinerja pegawai