

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era sekarang ini setiap organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen organisasi yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas di dalam organisasi tersebut. Efektivitas organisasi akan mengakibatkan tingkat pelayanan kepada masyarakat menjadi meningkat. Agar pelayanan terhadap masyarakat berjalan dengan semestinya, organisasi harus dapat mengatur pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Dengan kinerja pegawai yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai.

Untuk mencapai pelayanan publik yang maksimal diperlukan kinerja pegawai yang baik. Menurut Mangkunegara dalam Rahmawanti, Nela Prima., Swasto, Bambang., & Prasetya, Arik. (2014) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma dalam Suwati (2013) Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran

mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaian pegawai tersebut terhadap pekerjaannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Dessler dalam Ajiputra dan Yuniawan (2016) kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan. Apabila hasil kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan organisasi maka kinerja pegawai tersebut baik, sebaliknya apabila hasil kerja yang didapatkan pegawai dibawah standard yang ditetapkan maka kinerja pegawai tersebut buruk. Menurut Simanjuntak dalam Rahmawanti et al. (2014) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Suatu organisasi pasti berharap pegawainya memiliki kinerja yang baik, sehingga tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Apabila kinerja yang diberikan oleh pegawai baik maka pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat juga akan baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Menurut Sengenberger dalam Pangat (2013) yaitu ketika pegawai sudah tidak aman dalam bekerja karena adanya ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama. Ketidakamanan ini dapat berupa pemberhentian pegawai secara tidak adil oleh

pimpinan padahal kinerja pegawai tersebut sangat baik. Dalam institusi pemerintahan dalam hal ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil pemberhentian pegawai dari jabatannya atau sering disebut dengan *nonjob* adalah hal yang biasa. Padahal hal tersebut akan mengganggu psikologis pegawai tersebut. Dengan terganggunya psikologis pegawai akan mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja organisasi akan menurun.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Ajala (2012) lingkungan kerja yang efektif adalah lingkungan dimana pegawai dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Saydam dalam Rahmawanti, et al. (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Seseorang akan merasa nyaman apabila lingkungan kerja disekitarnya juga nyaman. Dengan nyaman nya pegawai tersebut bekerja maka akan mengakibatkan kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja sangat berhubungan dengan kondisi kerja. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja

Lingkungan kerja ada dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sihombing dalam Rahmawanti et al. (2014) lingkungan

kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya menurut Nitisemito dalam Rahmawanti et al. (2014) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan dalam Rahmawanti et al. (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti et al. (2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Rahmawanti et al. (2014) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Pada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pasaman Barat yang dibahas adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada lingkungan kerja fisik dilihat pada suasana kerja seperti letak kursi, suhu udara, letak meja, dan sebagainya tidak teratur sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Sementara dari lingkungan kerja non fisik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat dapat dilihat dari hubungan kerja antara pegawai dengan atasan, sesama pegawai, dan pegawai dengan bawahan yang dapat mengganggu hubungan kerja.

Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai ada faktor disiplin kerja. Menurut Sutrisno dalam Sidanti (2015) disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Disiplin adalah kunci utama dari keberhasilan organisasi. Di dalam suatu organisasi kedisiplinan harus dimulai sejak dari pimpinan sampai kepada bawahan, sehingga semua tugas yang dikerjakan akan selesai dengan baik.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat adalah masalah ketidakamanan kerja yang terdapat pada pegawai dinas tersebut. Pegawai yang berkerja merasa tidak aman bekerja karena pada suatu saat pegawai akan dapat diganti oleh pimpinan. Selain itu pegawai memiliki ketidakberdayaan atas pemberhentian yang dilakukan oleh pimpinan tersebut. Dengan adanya pemberhentian jabatan terhadap pegawai akan mengakibatkan pegawai tidak aman dalam bekerja dan kinerja pegawai akan terganggu. Selain itu lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat juga bermasalah. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masalah lingkungan kerjanya dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, yang bersangkutan dengan suasana kerja seperti letak kursi, suhu udara, letak meja, dan lain-lain. Hal ini membuat kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat menurun. Disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman

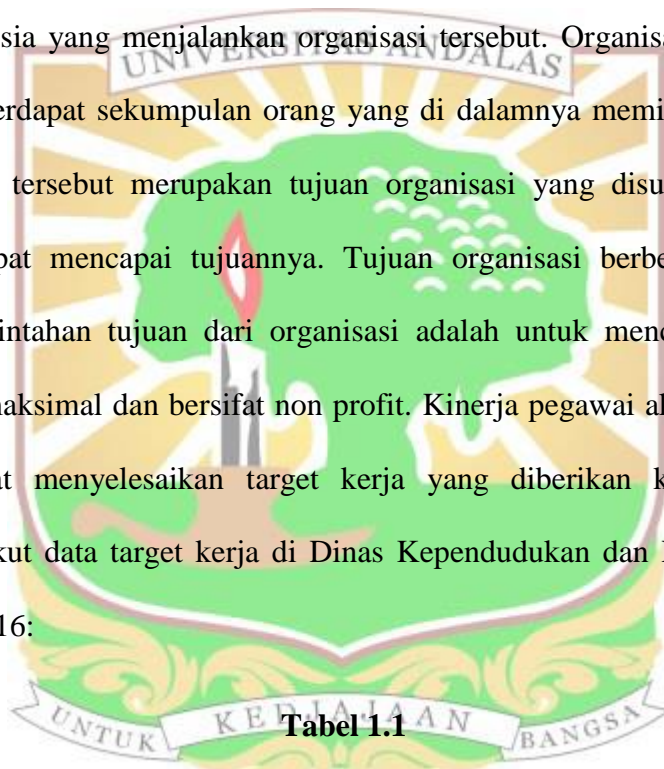
Barat juga menjadi sorotan. Banyak pegawai yang tidak memiliki disiplin waktu dalam mengerjakan tugasnya. Misalnya dalam perekaman e-ktp, pegawai menghabiskan banyak waktu dari waktu semestinya dalam merekam e-ktp tersebut.

Di dalam disiplin kerja terdapat disiplin terhadap jam kerja. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat pegawainya banyak yang tidak disiplin terhadap jam kerja. Salah satunya adalah dalam efisiensi penggunaan waktu dalam pelayanan kepada masyarakat. Sebagai contoh banyak pegawai yang telat datang ke kantor setelah waktu istirahat dzuhur dan tidak efisiennya waktu operasional merekam e-ktp dengan tidak efisiennya penggunaan waktu pelayanan kepada masyarakat maka pelayanan akan turun dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat juga akan turun.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah suatu instansi pemerintah yang pada saat sekarang ini banyak melakukan pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat saat ini banyak yang sudah sadar akan pentingnya Pencatatan sipil warga Negara Indonesia. Karena pemerintah melalui Kementerian Dalam Negeri sedang menggalakkan program Pencatatan sipil. Masyarakat banyak yang membuat e-ktp, akta kelahiran, kartu keluarga, surat nikah, dan lain-lain di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Tapi sekarang ini banyak masyarakat yang berurusan ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat merasa kurang nyaman terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Hal ini disebabkan oleh kinerja pegawai

yang bermasalah sehingga turunnya kualitas pelayanan. Peneliti memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat sebagai objek, karena banyaknya masyarakat yang mengeluh terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.

Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil adalah suatu organisasi yang terdapat manusia yang menjalankan organisasi tersebut. Organisasi adalah suatu wadah yang terdapat sekumpulan orang yang di dalamnya memiliki tujuan yang sama. Tujuan tersebut merupakan tujuan organisasi yang disusun agar setiap organisasi dapat mencapai tujuannya. Tujuan organisasi berbeda – beda. Di bidang pemerintahan tujuan dari organisasi adalah untuk mencapai pelayanan publik yang maksimal dan bersifat non profit. Kinerja pegawai akan baik apabila pegawai dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut. Berikut data target kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil pada tahun 2016:



Tabel 1.1

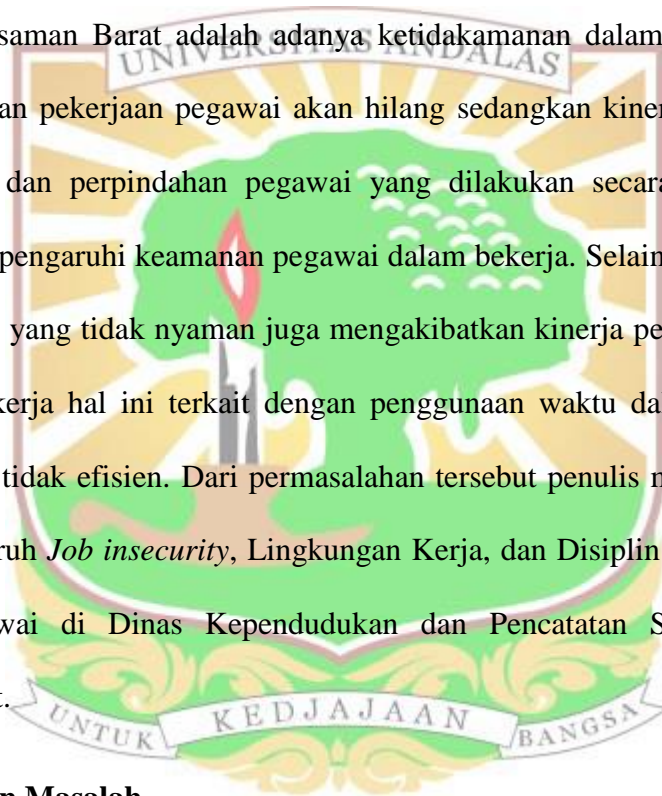
Daftar Kegiatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat

No	Kegiatan	Target	Realisasi
1	KTP-Elektronik	100%	86%
2	KIA (Kartu Identitas Anak)	100%	-
3	KK (Kartu Keluarga)	100%	95%
4	Kepemilikan akta kelahiran usia 0-18 th	100%	51%
5	Akta Kematian	100%	10%
6	Anggaran (Belanja langsung dan tidak langsung)	Rp 5.759.063.440	91,86%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat(2017)

Selain itu standar pelayanan minimal dokumen kependudukan yang biasanya selama 10 hari sekarang 1-5 hari. dari target kinerja dan jumlah realisasi yang didapat oleh pegawai tersebut dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum dapat memenuhi jumlah target kerja yang diberikan.

Jadi dengan permasalahan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat adalah adanya ketidakamanan dalam bekerja seperti adanya ancaman pekerjaan pegawai akan hilang sedangkan kinerja yang mereka berikan baik, dan perpindahan pegawai yang dilakukan secara tidak objektif sehingga mempengaruhi keamanan pegawai dalam bekerja. Selain itu Lingkungan kerja non fisik yang tidak nyaman juga mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Dan disiplin kerja hal ini terkait dengan penggunaan waktu dalam operasional pegawai yang tidak efisien. Dari permasalahan tersebut penulis mengambil topik tentang Pengaruh *Job insecurity*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan terdapat pertanyaan mengenai perumusan masalah yang akan ditanyakan.

- a) Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat ?

- b) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat ?
- c) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan penelitian, penelitian penulisan ini bertujuan untuk, diantaranya adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.
- b) Untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.
- c) Untuk meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat dari penelitian:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pemerintah, dalam hal ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai sarana evaluasi agar terciptanya kualitas pelayanan yang baik dan menyenangkan bagi masyarakat Kab. Pasaman Barat.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia banyak variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Agar penelitian ini menjadi terarah, maka peneliti hanya membatasi penelitian menjadi empat variabel yaitu kinerja sebagai variabel Y, serta *job insecurity*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel X.

1.6 Sistematika Penulisan

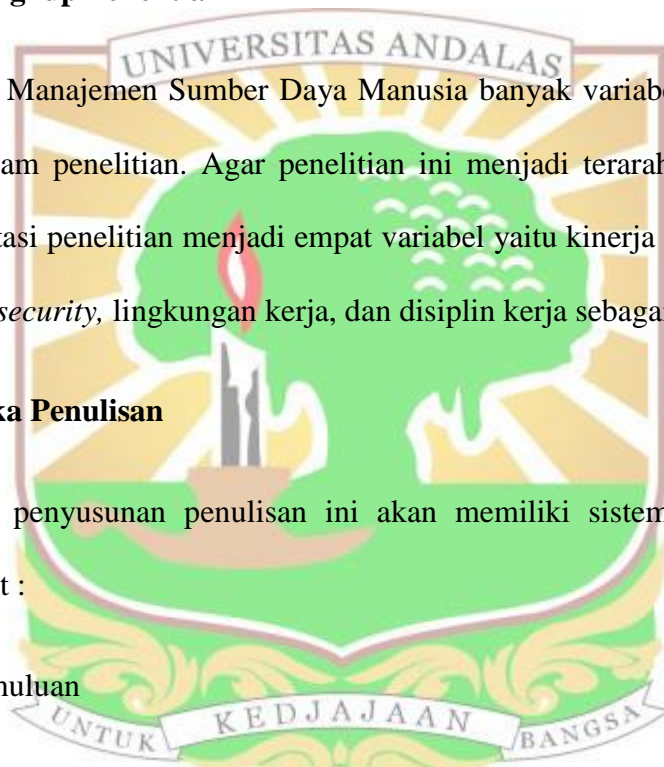
Dalam penyusunan penulisan ini akan memiliki sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang penulis memilih topik bahasan, rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, serta manfaat yang akan didapat dari penulisan penelitian.

BAB II. Tinjauan Literatur

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kutipan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan



hipotesis. Teori-teori yang digunakan antara lain mengenai sumber daya manusia, kinerja pegawai, *job insecurity*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

BAB III. Metode Penelitian

Pada bab ini akan berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data. Serta teknik analisis data

BAB IV. Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi penelitian, analisis data, serta hasil dari pengolahan data.

BAB V. Penutup

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada.

