

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang akan menunjang kegiatan yang ada dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan dalam suatu organisasi tidak akan mampu berjalan dengan baik dan bisa saja tidak akan berjalan sama sekali. Sumber daya manusia merupakan jantung dari jalannya seluruh aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena segala aktivitas dapat berjalan dengan baik jika sumber daya yang ada dikelola dengan baik.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai adalah kinerja. Tanpa kinerja yang baik maka seluruh kegiatan dalam organisasi. Menurut (Hasibuan,2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu (Gomes,2003) mendefinisikan kinerja adalah untuk unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ada berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi, diantaranya yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Priyatomo (2017;34) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perubahan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan

manfaat untuk masa yang akan datang. fasilitas kerja yang kurang baik juga akan dapat meningkatkan resiko kesalahan dalam bekerja dan juga mengganggu konsentrasi karyawan ataupun pegawai sehingga dapat mengurangi motivasi karyawan dan mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito & Alex,2001). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. kondisi lingkungan yang tidak nyaman seperti suhu yang tidak sesuai atau kebisingan,dapat mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan sehingga menghambat kinerja mereka.

Kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kupang mengukur kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan hasil kerja kuantitatif dalam bentuk sasaran kinerja pegawai yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No.6 tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara. Berikut ini adalah data sasaran kinerja pegawai salah satu pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

SASARAN KINERJA PEGAWAI PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF
PEJABAT ADMINISTRASI

PEMERINTAH KABUPATEN KUPANG

PERIODE PENILAIAN : 1 JANUARI SD 3
DESEMBER TAHUN 2023

NO	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVISI	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
UTAMA					
1	Terlaksana pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pelayanan Terkait ber-Akte Nikah	Terverifikasinya berkas akta perkawinan dan akta perceraian	Kuantitas	Jumlah berkas perkawinan dan perceraian yang diverifikasi	386 dokumen
			Kualitas	Tingkat kesesuaian berkas dan persyaratan yang dipersyaratkan (%)	100%
			Waktu	Ketepatan waktu verifikasi berkas (Bulan)	12 Bulan
2	Terlaksananya pengarsipan terkait berkas hasil pelayanan pencatatan sipil	Terlaksananya pengarsipan berkas hasil pelayanan pencatatan sipil	Kuantitas	Jumlah berkas akta perkawinan dan akta perceraian yang selesai diproses (Dokumen)	386 dokumen
			Kualitas	Tingkat kesesuaian akta perkawinan dan perceraian (%)	100%
			Waktu	Ketepatan waktu pengarsipan berkas akta perkawinan dan akta perceraian (Bulan)	12 bulan
3	Terlaksananya pencatatan perkawinan nikah massal di setiap kecamatan	Terlaksananya pencatatan perkawinan nikah massal di kecamatan	Kuantitas	Jumlah pasangan perkawinan yang dicatitkan	15 pasangan
			Kualitas	Akurasi kelengkapan dokumen pencatatan perkawinan nikah massal(%)	100%
			Waktu	Ketepatan waktu pencatatan perkawinan nikah massal (Hari)	1 hari
4	Terlaksananya pencatatan terkait perkawinan	Terlaksananya pencatatan perkawinan	Kuantitas	Jumlah pasangan perkawinan yang dicatitkan	19 pasangan
			Kualitas	Akurasi kelengkapan dokumen pencatatan perkawinan (%)	100%
			Waktu	Ketepatan waktu pencatatan perkawinan (Hari)	2 hari
TAMBAHAN					
PERILAKU KERJA					
1	Berorientasi Pelayanan				
	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan 		Ekspektasi Khusus Pimpinan: - Selalu memberikan pelayanan yang ramah - Selalu evaluasi untuk melakukan perbaikan		

	- Melakukan perbaikan tiada henti	
2	Akuntabel	
	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan 	<p>Ekspektasi Khusus Pimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cermat, disiplin dan berintegritas tinggi dalam melaksanakan tugas. - Menggunakan BMN secara bertanggung jawab
3	Kompeten	
	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik 	<p>Ekspektasi Khusus Pimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan pengajaran kepada penerima layanan - Melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab untuk hasil yang terbaik
4	Harmonis	
	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif 	<p>Ekspektasi Khusus Pimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selalu menghargai setiap penerima layanan - Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis
5	Loyal	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan negara 	<p>Ekspektasi Khusus Pimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selalu menindaklanjuti perintah pimpinan
6	Adaptif	
	<ul style="list-style-type: none"> - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas - Bertindak proaktif 	<p>Ekspektasi Khusus Pimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selalu mengembangkan kreativitas - Proaktif menyelesaikan tugas jabatan
7	Kolaboratif	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama 	<p>Ekspektasi Khusus Pimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bekerja sama dengan rekan kerja guna mendapatkan hasil yang baik

Sumber : sekretariat kantor Disdukcapil Kabupaten Kupang.

Dari data sasaran kinerja pegawai diatas, dapat dianalisis bahwa aspek sasaran kinerja pegawai yang diukur menjelaskan mengenai waktu, kuantitas dan kualitas kerja dari seorang pegawai yang akan dinilai yaitu jumlah berkas perkawinan dan perceraian yang berhasil diverifikasi berjumlah 386 berkas yang

menunjukkan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut, tingkat kesesuaian berkas dan persyaratan yang dipersyaratkan sebesar 100% yang menunjukkan kualitas kerja yang baik dari pegawai tersebut, kemudian ada ketepatan waktu dalam memverifikasi berkas yaitu 12 bulan sesuai dengan jangka 1 tahun kerja.

Penelitian terdahulu oleh Bela Syavira Mokoolang, Ivan Rahmad Santoso, Abdulrahim Maruwae (2022) AKSARA dengan judul Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kantor DISDIKBUD Kabupaten Bolaang Mongodow Utara) . Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongodow Utara dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuriani, Juli Murwani (2017) dengan judul: Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.

1.2 Masalah Penelitian

berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah analisis terkait **“pengaruh Fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kupang”**.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kupang.
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan (Disdukcapil) Sipil Kabupaten Kupang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kupang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kupang mengenai pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.