

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula (Riyanti, 2019).

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi. Kontribusi positif yang diberikan oleh karyawan memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi karyawan terhadap organisasinya.

Dinas pariwisata dan kebudayaan merupakan perangkat daerah sebagai unsur pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah, dipimpin oleh kepala dinas yang berada dan bertanggungjawab kepada bupati. Dinas pariwisata dan

kebudayaan dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 12 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, telah dibentuk dinas pariwisata tipe A sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pariwisata dan bidang kebudayaan. Kantor dinas pariwisata dan kebudayaan wilayah Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Kebumen dalam bidang pariwisata dan budaya berdasarkan asas otonomi daerahnya. Melalui kantor dinas pariwisata dan kebudayaan atau yang disingkat “Disparbud” ini, berbagai urusan pemerintah daerah terkait bidang pariwisata dan kebudayaan dilakukan.

Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. Dengan meningkatnya keefektifitas kerja karyawan, diharapkan karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan (Sari, *et. al*, 2020). Menurut Gibson (2013 : 124) pengertian efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka makin lebih efektif dalam menilai mereka. Efektivitas kerja sebagai keadaan di mana seseorang melakukan aktivitas fisik dan mental untuk mencapai hasil atau konsekuensi yang diinginkan (Hareffa & Larosa, 2021). Kemudian Maryani *et al.*, (2021) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara efektivitas kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kebumen yaitu pembuatan surat pertanggungjawaban (SPJ) dalam kurun waktu sebulan sekali. Namun beberapa sarana dan prasarana juga masih kurang dalam mendukung pegawai melaksanakan pekerjaan, seperti gangguan jaringan internet yang menghambat aktivitas pekerjaan. Efektivitas kerja karyawan menjadi salah satu masalah yang cukup besar dalam mewujudkan organisasi yang baik. Oleh karena itu masalah efektivitas kerja yang masih ditemukan harus ditangani dengan serius dan dicari solusinya (Derajat, 2022). Konsep efektivitas menurut Priansa (2013: 24) adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang memaksa/mendorong pegawai untuk bertindak dan melakukan segala aktivitas sesuai dengan standar/peraturan yang telah ditetapkan (Umrah et al., 2022). Sementara itu, Shofwani & Hariyadi (2019) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin timbul, tumbuh, dan berkembang dari sikap seseorang terhadap sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat. Pada hakekatnya, disiplin tumbuh dan muncul dari hasil kesadaran manusia. Menurut Sinungan (2005 : 97) disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk

tujuan tertentu. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan karyawan, dan bilamana semakin baik disiplin kerja karyawan, makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Ilyas, 2020)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pegawai, disiplin kerja yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kebumen sudah baik, namun dijumpai masih ada pegawai datang terlambat masuk kerja, ada pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Walaupun masih dijumpai pegawai yang datang, namun kedisiplinan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari kehadiran atau absensi para pegawai. Berikut tabel dari perentasi nilai kehadiran atau absensi dalam waktu 3 tahun terakhir:

Tabel I - 1
Presentase Kehadiran

Tahun	Presentase Kehadiran
2021	97%
2022	98%
2023	99%

Sumber: Disparbud, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, tahun 2021 persentase tingkat kehadiran pegawai sekitar 97%. Kemudian, pada tahun 2022 tingkat kehadiran pegawai meningkat menjadi 98%. Sedangkan pada tahun 2023 presentase kehadiran pegawai sudah sangat baik, dimana adanya kenaikan angka presentase kehadiran yang cukup tinggi yaitu sekitar 99% dibandingkan nilai presentase pada tahun 2021 dan 2022. Walaupun tidak 100% kehadiran pegawai setiap tahun, mereka tidak masuk kerja dengan alasan bukan tanpa

izin begitu saja. Instansi dituntut harus lebih efektif dalam menentukan besarnya kehadiran dalam rutinitas yang dilakukan oleh pegawai (Putra Setiawan, 2021). Sistem absensi menggunakan *fingerprint* menghasilkan suatu laporan dapat dibuat dengan cepat dan tepat. Sistem absensi *fingerprint* atau sidik jari merupakan proses pengambilan informasi kehadiran pegawai hampir 100% akurat karena didasarkan pada sidik jari masing-masing pegawai, serta proses pencatatan dan pelaporan secara otomatis menggunakan software khusus. *Fingerprint* mampu mengurangi kesalahan manipulasi data, serta kecurangan yang dilakukan pegawai pada sistem absensi sebelumnya (Muin, 2021). Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau instansi masalah disiplin merupakan hal yang sangat kompleks, dan paling penting bagi pegawai. Kedisiplinan sangat penting bagi pegawai itu sebagai individu, karena keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri (Riyanti 2019).

Sumber daya manusia dapat bekerja dengan efektif apabila didukung dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik apabila para karyawan bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, sehat, aman dan nyaman (Firmansyah dan Ramdhani, 2018). Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, lay out, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja

menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada pegawai, lingkungan kerja yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kebumen sudah cukup baik, hubungan kerja antara pegawai terjalin dengan baik, namun perlu adanya pemeremajaan pada fasilitas kantor seperti komputer (laptop) mengingat performa perangkat komputer (laptop) sangat mempengaruhi efektivitas kerja para pegawai, pemeremajaan alat pendingin ruangan juga di perlukan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins dan Coulter (2010), para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi (Wahyuningtyas, 2013).

Menurut As'ad (2014:45) menyatakan bahwa motivasi kerja seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Hamzah (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator antara lain adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik. Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kebumen, para pegawai merasa termotivasi pimpinan agar bekerja dengan maksimal, di beri fasilitas kerja yang memadai untuk meningkatkan efektivitas kerja. Efektivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas (Anggraini, 2020).

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang terjadi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kebumen penulis mengambil masalah tersebut sebagai judul penelitian yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja” (Studi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kebumen).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian berbagai permasalahan terkait efektivitas kerja yang sudah diuraikan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kebumen?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kebumen?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pada pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah pada penelitian ini untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian:

1. Penulis membatasi pada permasalahan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kebumen.
2. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 orang.
3. Masalah yang diteliti meliputi:
 - a. Menurut Shofwani & Haryadi (2019) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Masalah disiplin kerja ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Soejono: 2000) sebagai berikut:
 - 1) Ketepatan waktu
 - 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
 - 3) Tanggungjawab yang tinggi
 - 4) Ketaatan terhadap aturan kantor
 - b. Menurut Sutrisno (2013) lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Masalah lingkungan kerja ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Nitisemito, 2012:159) sebagai berikut:
 - 1) Suasana kerja
 - 2) Hubungan antar rekan kerja
 - 3) Hubungan antara bawahan dan pimpinan
 - 4) Tersedianya fasilitas kerja

c. Menurut Siagian (2018) motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Masalah motivasi kerja ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Mangkunegara dalam Bayu Fadillah: 2013) sebagai berikut:

- 1) Tanggungjawab
- 2) Prestasi kerja
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

d. Menurut Hasibuan (2016:48) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah efektivitas kerja ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Hasibuan, 2013:132) sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pemanfaatan waktu

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap efektivitas kerja pada pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kebumen.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap efektivitas kerja pada pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap efektivitas kerja pada pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap terhadap efektivitas kerja pada pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan efektivitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Teoritis

Sebagai pembandingan antara teori yang penulis dapatkan diperguruan tinggi tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi untuk bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Universitas Putra Bangsa Kebumen.