

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan penting bagi suatu perusahaan maupun instansi pemerintahan karena setiap sumber daya manusia mempunyai ciri khas tersendiri yang membedakan satu sama lain (Sunarsi *et al.*, 2020). Pegawai Negeri Sipil sebagai aset utama yang keberadaannya menjadi kunci utama maupun faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi, maka sudah selayaknya dikelola secara optimal sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi untuk meningkatnya kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh (Simatupang *et al.*, 2020), bahwa kinerja yang baik hanya dapat dicapai dengan memperhatikan dan mengelola sumber daya manusianya.

Menurut (Undang-Undang No.20,2023) Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian Aparatur Sipil Negara yang memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa . Instansi pemerintahan harus mampu Memastikan sumber daya manusia dikelola dengan baik agar kinerja karyawan mencapai tingkat terbaik sehingga terlaksananya fungsi-fungsi PNS tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para pegawainya (Mila & Nur,2023). Menurut Kalogiannidis, (2020), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai

perilaku yang ditunjukkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja.

Namun terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja PNS yang dinilai masih kurang baik. Dikutip Liputan 6 (2019), sekretaris utama Badan Kepegawaian Nasional (BKN) mengatakan bahwa terdapat masalah kinerja pada PNS yaitu masih ditemukan ketidakcocokan antara nilai hasil kerja dengan fakta yang ada dilapangan. Kemudian dikutip Tempo (2024), BKN menyatakan bahwa banyak anak muda di Indonesia mempunyai cita-cita bekerja di sektor pemerintahan namun, kenyataannya kinerja PNS masih kurang baik dilihat melalui banyaknya keluhan dari masyarakat yang mengatakan bahwa mereka menginginkan pelayanan yang cepat dan mudah akan tetapi belum bisa diberikan oleh sebagian besar instansi pemerintahan.

Sebuah instansi pemerintahan memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh pegawainya. Peraturan dibuat agar dapat mengatur tentang hal apa yang boleh maupun yang tidak boleh dilakukan. Dengan memiliki kedisiplinan, maka pasti kinerja akan berada dalam kondisi yang sesuai dengan yang diharapkan instansi (Pratama, 2018). Selain itu fasilitas juga menjadi satu hal penting yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai akan membawa efek yang baik untuk pegawai dan tentunya akan membantu penyelesaian setiap pekerjaan (Rangkuti et al., 2021).

Hal ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Intan Premesti et al., (2024) dengan hasil penelitian memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Kemudian penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja pada kinerja pegawai oleh Pelasula et al.,(2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah.

Kinerja dinyatakan baik apabila pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Sebaliknya jika seorang pegawai tidak dapat menjalankan tugas atau kewajiban yang diserahkan kepadanya oleh pimpinan, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang buruk (Yusman et al., 2021). Permasalahan yang saat ini terjadi pada PNS di lingkungan pemerintahan kabupaten asmat khususnya pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan serta Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu terkait kinerja pegawai yang belum mencapai target yang seharusnya berdasarkan pada hasil Sasaran Kinerja pegawai (SKP).

Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui beberapa metode, termasuk self assesment dan penilaian langsung oleh atasan, serta penilaian 360 derajat. Penilaian diri sendiri (self assessment) adalah penilaian yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri dengan harapan agar pegawai tersebut lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi

aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. (Chusminah & Haryati, 2019).

Adapun hasil dari sasaran kinerja pegawai (SKP) PNS di beberapa instansi pemerintahan kabupaten asmat, yang peneliti gunakan sebagai data pendukung pada penelitian ini. Berdasarkan kriteria nilai yang termuat dalam (Badan Kepegawaian Negara, 2011) sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Sedang
5.	<50	Buruk

Sumber : Badan Kepegawaian Negara (2011)

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi hasil sasaran kinerja pegawai negeri sipil di kabupaten asmat pada tahun 2024.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

No	Unit Kerja	Rata-Rata Nilai SKP
1.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	79
2.	Dinas Pendidikan	86,84
3.	Sekretariat Daerah	79

Sumber : Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan, Badan KesBangPol Kabupaten Asmat (2024)

Bersumber dari data diatas diketahui bahwa persentase hasil dari kinerja PNS pada tahun 2024 sudah masuk dalam kategori baik namun belum mencapai target yang diinginkan sesuai dengan pedoman yaitu 100%.

Kemudian untuk mendapatkan data pendukung lainnya maka peneliti juga melakukan pra-riset dan hasil dari pra-riset yang didapatkan dari 30 responden PNS pada Instansi Pemerintahan Kabupaten Asmat dilampirkan pada tabel 1.3 yang menunjukkan kesadaran dari PNS dalam menuntaskan pekerjaan lebih awal dari waktu yang diberikan kepada mereka.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-riset (Kinerja Pegawai)

Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab lebih cepat dari waktu yang ditentukan oleh instansi.	11(36,7%)	19(63,3%)	30 Responden

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Tabel 1.3 merupakan hasil jawaban dari 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari instansi pemerintahan di Kabupaten Asmat. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan potensi dari PNS dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pihak instansi. Sebanyak 36,7% PNS mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal sementara 63,3% lainnya belum mampu untuk menuntaskan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan oleh instansi. Dari hasil data yang diperoleh diketahui bahwa masih banyak PNS yang belum mampu mencapai kinerja yang baik. Hal ini bisa terjadi karena beberapa hal seperti kebiasaan menunda pekerjaan, fasilitas yang disediakan kurang lengkap, kurang mendapat apresiasi dari atasan, keterlambatan ketika masuk kantor atau bahkan karena pihak instansi yang tidak menghargai ide-ide yang disampaikan oleh PNS yang bersangkutan.

Pada tabel 1.4 terlampir beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Kemudian, untuk mengetahui faktor-faktor apa yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja PNS di Kabupaten Asmat maka, peneliti melakukan pra-riset dan mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

No	Faktor – Faktor	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah (%)
1.	Disiplin Kerja	90	10	100
2.	Motivasi Kerja	76,7	23,3	100
3.	Budaya Organisasi	83,3	16,7	100
4.	Fasilitas Kerja	86,7	13,3	100
5.	Lingkungan Kerja	83,3	16,7	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Hasil pra-riset yang tercantum pada tabel 1.4 mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai memperoleh hasil paling tinggi yaitu disiplin kerja dengan persentase 90%, di ikuti oleh fasilitas kerja 86,7%, selanjutnya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memiliki persentase sama yaitu 83,3%, kemudian yang paling akhir adalah motivasi kerja dengan persentase 76,7%. Bersumber dari data ini maka peneliti memutuskan untuk memilih disiplin kerja dan fasilitas kerja sebagai faktor yang mempunyai persentase tertinggi dalam mempengaruhi kinerja PNS di Kabupaten Asmat.

Disiplin kerja menjadi faktor pertama yang mempengaruhi kinerja PNS. Menurut Silvia Harviana et al.,(2023) disiplin kerja adalah upaya pegawai untuk tekun dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab yang dimiliki seseorang

kepada pekerjaannya atau tugas yang dilimpahkan kepadanya. Oleh karena itu disiplin kerja pegawai sangatlah penting karena jika pegawai tidak menunjukkan disiplin kerja maka akan sulit mencapai tujuan organisasi/organisasi (Marlinda & Hasan, 2021). Tingkat disiplin kerja yang tinggi dari seorang pegawai di dalam sebuah instansi akan memberikan efek positif terhadap kinerja mereka. Sebaliknya ketika disiplin kerja rendah maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Tabel 1. 5 Rekapitulasi Absensi Sekretariat Daerah 2024

No.	Bulan	Keterangan				Jumlah Absensi
		Keterlambatan	Sakit	Izin	Tidak Hadir	
1.	Januari	37	3	15	-	55
2.	Februari	22	-	-	-	22
3.	Maret	15	2	-	9	26
4.	April	16	-	-	-	16
5.	Mei	12	3	-	-	15
6.	Juni	9	-	16	-	25
7.	Juli	7	-	-	-	7
8.	Agustus	16	1	-	5	22
9.	September	4	-	-	7	11
10.	Oktober	1	-	10	-	11
11.	November	15	2	18	-	35
12.	Desember	27	-	20	-	47

Sumber : Sekretariat Daerah (2024)

Tabel 1. 6 Rekapitulasi Absensi Dinas Pendidikan 2024

No.	Bulan	Keterangan			Jumlah Absensi
		Sakit	Izin	Tidak Hadir	
1.	Januari	-	1	5	6
2.	Februari	-	-	3	3
3.	Maret	-	-	3	3
4.	April	-	-	3	3
5.	Mei	1	-	8	9
6.	Juni	-	2	6	8

7.	Juli	-	-	2	2
8.	Agustus	-	-	8	8
9.	September	-	-	2	2
10.	Oktober	-	-	5	5
11.	November	-	1	6	7
12.	Desember	-	-	1	1

Sumber : Dinas Pendidikan (2024)

Tabel 1. 7 Rekapitulasi Absensi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik 2024

No.	Bulan	Keterangan			Jumlah Absensi
		Sakit	Izin	Tidak Hadir	
1.	Januari	-	-	-	-
2.	Februari	-	-	-	-
3.	Maret	-	-	11	11
4.	April	-	23	-	23
5.	Mei	-	31	9	40
6.	Juni	54	24	-	78
7.	Juli	-	23	-	23
8.	Agustus	-	-	-	-
9.	September	-	-	10	10
10.	Oktober	-	-	29	29
11.	November	-	-	-	-
12.	Desember	-	-	-	-

Sumber : Badan KesBangPol (2024)

Berdasarkan data rekapitulasi absensi pada tabel diatas sehingga dapat dijelaskan bahwa tingkat disiplin kerja pada pegawai negeri sipil masih kurang baik. Terlihat dari masih adanya ketidakhadiran pegawai setiap bulan dalam bentuk keterlambatan, sakit, izin dan tidak hadir tanpa keterangan. Adapun beberapa pegawai lainnya yang sudah menerapkan disiplin kerja. Namun upaya untuk meningkatkan disiplin kerja harus semakin dibangun agar dapat memberikan dampak positif pada hasil kinerja pegawai di dalamnya.

Hal ini dikuatkan oleh hasil dari pra-riset mengenai tingkat Disiplin Kerja PNS yang termuat pada tabel 1.8 dibawah ini :

Tabel 1. 8 Hasil Pra-Riset (Disiplin Kerja)

Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di kantor.	12(40%)	18(60%)	30 Responden

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Hasil tabel 1.8 ditemukan 40% responden menyatakan bahwa mereka selalu hadir tepat waktu di kantor sesuai dengan aturan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang mereka terapkan dalam kehidupan di dunia kerja dapat menjadi pendukung mereka untuk mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Selain itu, 60% dari mereka menyatakan belum memiliki disiplin kerja ditunjukkan dengan kehadiran mereka yang belum sesuai dengan jadwal yang ditetapkan atau terjadi keterlambatan pada saat masuk kantor. Diketahui bahwa sebagian besar dari PNS belum menerapkan disiplin kerja yang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja menjadi salah satu unsur yang tidak terpisahkan dalam tempat kerja dan merupakan hal terpenting untuk pegawai dalam menuntaskan tugasnya (Bandono et al., 2022). Dengan lengkapnya fasilitas kerja di suatu organisasi atau instansi maka dapat memberikan dampak positif bagi pegawai karena dapat menunjang proses kerja mereka (Maulidiya, A., & Usman, 2021).

Fasilitas Kerja yang dimaksud adalah sarana fisik Erfan *et al.*,(2022) mengatakan bahwa Alat kerja adalah semua benda atau barang yang dipakai oleh pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas. Alat kerja seperti komputer, infocus, dan lainnya yang terlampir pada tabel Rekapitulasi Fasilitas Kerja berikut ini.

Tabel 1. 9 Rekapitulasi Data Fasilitas Kerja

No	Jenis Fasilitas	Kategori Fasilitas	Jumlah Unit	Kondisi Baik	Kondisi Rusak	Keterangan
1.	Infocus	Sarana Penunjang Presentasi	8	1	1	Digunakan dalam rapat/pelatihan
2.	Komputer	Alat Kerja Teknologi	74	58	16	Digunakan untuk administrasi dan operasional digital
3.	Kursi	Sarana Fisik Individual	260	257	3	Peralatan Kerja Individu
4.	Lemari Arsip	Sarana Fisik Penyimpanan	17	14	3	Tempat penyimpanan dokumen fisik
5.	Meja	Sarana Fisik Individual	260	255	5	Meja Kerja pegawai
6.	Mesin Scanner	Alat Kerja Teknologi	9	6	3	Digunakan untuk operasional digital
7.	Printer	Alat Kerja Teknologi	29	20	9	Untuk mencetak dokumen

Sumber : Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan, Badan KesBangPol Kabupaten Asmat (2024)

Berdasarkan tabel 1.9 disimpulkan bahwa fasilitas kerja pada instansi pemerintahan di kabupaten asmat masih kurang lengkap dan terdapat beberapa fasilitas yang sudah rusak. Selain itu fasilitas yang sudah tersedia pun masih belum memenuhi kebutuhan pegawai dalam bekerja. Seperti kurangnya komputer, mesin scanner dan fasilitas lainnya. Menurut Monde *et al.*, (2022) fasilitas kerja adalah bentuk pelayanan atau bantuan terhadap para pegawai untuk membantu mereka dalam memenuhi akan setiap

kebutuhan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka, fasilitas perlu untuk diperhatikan dan dilengkapi agar berdampak positif untuk kinerja.

Hal ini juga dikuatkan oleh hasil pra-riset mengenai fasilitas kerja yang ada di Instansi Pemerintahan Kabupaten Asmat sebagai data pendukung. .

Tabel 1. 10 Hasil Pra-riset (Fasilitas Kerja)

Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah
Fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja saya saat ini sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja.	13(43,3%)	17(56,7%)	30 Responden

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.12 melalui jawaban dari 30 responden dengan persentase 43,3% menyatakan bahwa fasilitas kerja sudah memadai dalam menunjang pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Namun 56,7% lainnya mengungkapkan bahwa fasilitas kerja yang ada saat ini belum lengkap sesuai kebutuhan dalam menunjang aktivitas kerja mereka. Hal ini dapat mengakibatkan keterlambatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Hasil pemilihan kedua faktor ini juga dikuatkan dengan pengamatan dan pengalaman peneliti pada pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) selama 6 bulan lebih di salah satu instansi pada lingkungan pemerintahan Kabupaten Asmat. Terdapat masalah mengenai disiplin kerja pegawai ditunjukkan dengan terjadinya keterlambatan pada saat masuk kantor, tidak mengikuti apel wajib yang dilaksanakan, meninggalkan ruangan pada saat jam kerja berlangsung yang mengakibatkan kinerja menjadi kurang baik. Selain itu,

fasilitas kerja yang ada pun belum lengkap untuk mendukung aktivitas kerja seperti kurangnya komputer, printer, dan alat kerja lainnya serta meja yang berdekatan. Hal ini membuat kurangnya rasa nyaman yang dialami oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Peneliti melakukan kebaruan penelitian dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tetty et al., (2022) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera dengan menerapkan empat variabel antara lain Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti hanya menggunakan tiga variabel yaitu Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai. Selain itu terdapat perbedaan pada subjek penelitian, dimana penelitian sebelumnya yang dilakukan pada karyawan PT. Hilon Sumatera, sedangkan peneliti melakukan penelitian ini dengan subjek pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Asmat.

Peneliti juga melakukan kebaruan penelitian dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri” yang dilakukan oleh Ongky Wijaya et al.,(2022). Terdapat empat variabel antara lain Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedikit berbeda dengan peneliti yang melakukan penelitian dengan menggunakan tiga variabel diantaranya Disiplin kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai.

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. Penelitian tersebut memiliki keterbatasan penelitian yaitu hanya dilakukan pada sebuah Rumah Sakit dengan jumlah populasi yang sedikit. Maka dari itu, pada penelitian selanjutnya peneliti ingin memperluas penelitian dengan melakukan penelitian pada lingkup pemerintah lainnya dengan jumlah populasi yang lebih besar dan dilaksanakan pada tiga instansi pemerintahan di kabupaten asmat dengan subjek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil dan juga untuk mencari variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja. Diketahui bahwa sebelumnya belum ada penelitian yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Asmat.

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut sehingga peneliti akan melaksanakan penelitian terkait **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja PNS di Kabupaten Asmat”**.

Intelligentia - Dignitas

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada latar belakang, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Asmat ?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Asmat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Asmat
2. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Asmat

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja PNS di Kabupaten Asmat” adalah sebagai berikut :

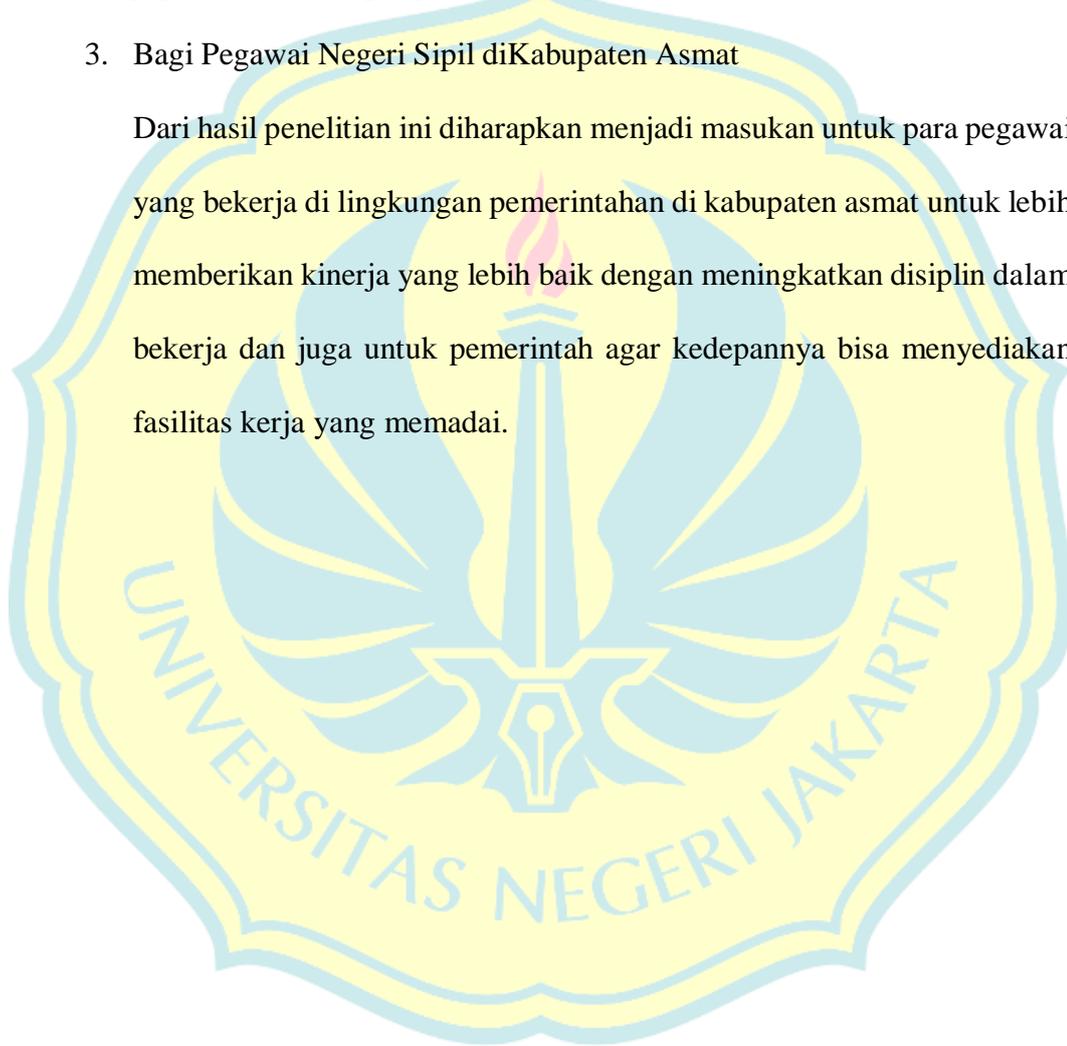
1. Bagi Peneliti, diharapkan dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai serta dapat mengetahui bagaimana fakto-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini nantinya dapat menjadi sumber atau referensi untuk mahasiswa selanjutnya yang akan melakukan penelitian selanjutnya dan juga memberikan pengetahuan yang baru.

3. Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Asmat

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk para pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan di kabupaten asmat untuk lebih memberikan kinerja yang lebih baik dengan meningkatkan disiplin dalam bekerja dan juga untuk pemerintah agar kedepannya bisa menyediakan fasilitas kerja yang memadai.



Intelligentia - Dignitas