

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran penting baik dalam organisasi kecil maupun besar. Salah satu kekuatan utama di belakang operasi suatu organisasi adalah basis sumber daya manusianya; Faktanya, keberadaan sumber daya tersebut menentukan tumbuh kembangnya suatu kecamatan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dan memberikan kinerja karyawan yang berkualitas, maka setiap kecamatan harus memantau dan mengendalikan kehadiran karyawan. Hasil kerja individu karyawan suatu kecamatan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilannya. Setiap kantor kecamatan akan berupaya untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan organisasi. Apabila sistem penilaian kinerja diterapkan oleh kantor kecamatan, maka akan dapat diketahui apakah seorang karyawan berhasil atau tidak dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67). Kinerja menurut Sinambela (2012) adalah derajat kinerja individu selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan aktivitas dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah diputuskan sebelumnya dan disepakati bersama. Dalam kinerja terdapat indikator kinerja karyawan, indikator kinerja dapat diukur dengan: 1) Kualitas (mutu), Kinerja dikur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di mana proses hasil kerja mendekati titik

kesempurnaan. 2) Kuantitas (jumlah), Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan. 3) Ketepatan waktu Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas Tingkat, penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya. 5) Efisiensi Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Salah satu yang meningkatkan kinerja karyawan adalah ruang kantor. Oleh karena itu, agar aktivitas karyawan dapat berjalan efektif dan tidak terganggu, sebenarnya mereka memerlukan fasilitas kantor yang dapat menunjang pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus mampu memanfaatkan fasilitas yang sudah ada secara efektif. Fasilitas kantor yang kurang memadai akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai peruntukannya, sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Fauzia, Hidayat, dan Prabawani 2014). Efektivitas karyawan di suatu perusahaan pada akhirnya dapat dipengaruhi oleh ruang kantor yang dirancang dengan baik. Ruang kantor sangat penting untuk efisiensi penyelesaian pekerjaan oleh anggota karyawan.

Berdasarkan observasi terhadap kejadian-kejadian meresahkan di Kecamatan Ranuyoso yang diperoleh melalui wawancara di sana (yang sebagian perlengkapan kantornya sudah tidak sesuai dengan kondisi yang sekarang). Karena sedikitnya petugas kecamatan di setiap kecamatan yang mahir menggunakan

komputer, maka pemanfaatannya kurang maksimal. Beberapa berkas yang diselipkan di bawah meja menunjukkan bahwa peralatan kecamatan, seperti lemari, juga tidak digunakan secara efektif.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan . Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Organisasi sangat membutuhkan karyawan yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah, (Faiqotul Himma, 2022). Motivasi kerja (Handoko, 2010) merupakan keadaan yang dimiliki seseorang sehingga mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan.

Hasil observasi ditemukan fenomena problematika di Kecamatan ranuyoso diketahui karyawan bekerja karena ingin memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu bentuk motivasi kerja yaitu dari adanya tunjangan. Selain itu hasil wawancara dengan karyawan mengatakan bahwa tunjangan yang diberikan belum cukup karena masih di bawah upah minimal kabupaten. Di duga

dengan tunjangan yang diberikan belum mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab karyawan yang tinggi.

Selain itu, ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain disiplin kerja. Sebab segala kegiatan yang dilakukan tanpa kedisiplinan akan menghasilkan hasil yang di bawah standar dan tidak sesuai harapan. Hal ini menghalangi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya dan mungkin juga mempersulit pelaksanaan program organisasi yang telah dikembangkan. Fondasi dari semua keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi adalah disiplin. Tujuan penerapan disiplin dalam suatu organisasi adalah untuk menjamin setiap pekerja bersedia dengan sukarela mengikuti dan menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa adanya paksaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya Turangan, Reynold, Sifrid & Maria (2016). menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan observasi, peneliti menemukan fenomena problematika di Kecamatan Ranuyoso antara lain disiplin kerja yang kurang, karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal, serta karyawan yang tidak menjalankan pekerjaannya setelah absen di pagi hari. Selain itu, beberapa karyawan terus

menunda pekerjaan mereka dan meningkatkan periode relaksasi mereka. Agar kinerja karyawan kecamatan lebih baik, hal ini perlu mendapat perhatian pimpinan. Dalam situasi ini, sangat penting untuk memberikan dukungan dan bimbingan konstruktif kepada semua karyawan mengenai nilai motivasi dan disiplin. Setiap karyawan yang termotivasi dan disiplin akan bekerja lebih keras untuk meningkatkan kinerjanya dengan kemampuan terbaiknya. Berikut ini data absensi Karyawan Kecamatan Ranuyoso.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Absensi Karyawan Kecamatan Ranuyoso Bulan Oktober 2023**

Kriteria Absensi	Hasil Data
H (Hadir)	443
I (Ijin)	3
S (Sakit)	6
CT (Cuti Tahunan)	0
TK (Tanpa Keterangan)	29
T (Terlambat)	135

Sumber. Sekretariat Kecamatan

Tabel 1.2

**Rekapitulasi Absensi Karyawan Kecamatan Ranuyoso Bulan November 2023**

Kriteria Absensi	Hasil Data
H (Hadir)	569
I (Ijin)	8
S (Sakit)	7
CT (Cuti Tahunan)	0
TK (Tanpa Keterangan)	21
T (Terlambat)	140

Sumber. Sekretariat Kecamatan

Tabel 1.3

**Rekapitulasi Absensi Karyawan Kecamatan Ranuyoso Bulan Desember 2023**

Kriteria Absensi	Hasil Data
H (Hadir)	462
I (Ijin)	4
S (Sakit)	2
CT (Cuti Tahunan)	4
TK (Tanpa Keterangan)	20
T (Terlambat)	38

Sumber. Sekretariat Kecamatan

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan Kecamatan Ranuyoso pada bulan Oktober tahun 2023 yaitu 443 dan tingkat keterlambatannya sebesar 135. Pada bulan November 2023 tingkat kehadiran kerja Karyawan Kecamatan Ranuyoso yaitu 569 dan tingkat keterlambatannya yaitu 140,

dan pada bulan Desember tahun 2023 tingkat kehadiran kerja Kecamatan Ranuyoso yaitu 462 dan tingkat keterlambatannya yaitu 38. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dan keterlambatan kerja karyawan pada bulan Oktober mengalami penurunan, dan pada bulan November tingkat kehadiran dan keterlambatan mengalami kenaikan, pada bulan Maret tingkat kehadiran dan keterlambatan kerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan penelitian tentang fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Indri Yunita (2021) meneliti tentang “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan.” Hasil analisis data yang lagi diperoleh hasil bahwa fasilitas, motivasi dan disiplin kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Lena Derian Manyasari Siregar (2023) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cileungsi”. Hasil dari penelitian ini Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Rimas Cahyo Saputro dan Dian Marlina Vrawati (2022). “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ellisyah Mindari (2020) meneliti tentang “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih”. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Sedangkan menurut Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari & Lina Saptaria (2022) meneliti tentang “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. Hasilnya menunjukkan secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Herlinda , Firman Menne , Seri Suriani (2021) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros”. Hasil penelitian ini, diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.

Indah Pawestri Setia Ningrum (2019) meneliti tentang “Pengaruh fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang”. Hasilnya menunjukkan bahwa Fasilitas kantor secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan petarukan kabupaten pematang”. Moh. Hudi Setyobakti dan Wahyuning Murniati (2018) meneliti tentang “ Analisis Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Lumajang” Hasilnya



menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Lumajang.

Eilien Try Anggilia, M. Ato'illah dan Kusnanto Darmawan (2023) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer (Studi Empiris pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan honorer pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan honorer pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang. Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012) Meneliti Tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Lingkungan (X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada komposisi variabel independen dan periode penelitian. Komposisi variabel dan periode yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda juga.

Peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Ranuyoso”** berdasarkan latar belakang informasi yang telah diberikan diatas.

## 1.2 Batasan Masalah

Peneliti ini akan membatasi isu-isu yang akan dilihat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelidikan.

- a) Penelitian bisa manajemen SDM pada Kecamatan Ranuyoso
- b) Penelitian fasilitas kantor, motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan
- c) Objek penelitian ini dibatasi hanya pada Karyawan Kecamatan Ranuyoso
- d) Fasilitas Kantor di Kecamatan Ranuyoso

## 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi objeknya adalah sebagai berikut, berdasarkan uraian latar belakang :

- a) Apakah fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan Ranuyoso ?
- b) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kecamatan Ranuyoso?
- c) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kecamatan Ranuyoso?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso

#### 1.5 Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun pihak-pihak yang berkepentingan tersebut adalah:

- 1) Bagi karyawan di Kecamatan Ranuyoso

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan layanan secara profesional guna untuk kelancaran pekerjaan bagi karyawan agar dapat memperbaiki, membina dan mengembangkan kinerja bagi Karyawan Kecamatan Ranuyoso, tentang bagaimana hubungan fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso.

2) Bagi ITB Widya gama Lumajang

Dapat membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso.

3) Bagi peneliti

- a) Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata S1 di ITB Widya Gama Lumajang
- b) Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Ranuyoso.

**2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan