

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber-sumber yang dibutuhkan oleh bisnis atau organisasi adalah sumber daya manusianya, yang memungkinkan pertumbuhan dan kesuksesan. Untuk mencapai hasil terbaik, sumber daya manusia harus didukung secara efektif dalam keterampilan mereka. Peralatan, infrastruktur dan suasana merupakan faktor penting dalam kemampuan organisasi atau asosiasi untuk mencapai tujuan, serta orang-orang yang memiliki kemauan untuk bekerja di sana. Keberhasilan perusahaan atau organisasi semata-mata disebabkan oleh kinerja pegawai yang terbaik di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. “kinerja adalah catatan hasil yang dibuat pada tugas pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu,” tulis Bernadin dalam Sudarmanto (2014). Kinerja dan output di tempat kerja terkait erat dalam situasi ini. Sesuai Robert L. Mathias (2006) “kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemauan, usaha, dan dorongan. Faktor usaha dapat dilihat melalui motivasi, disiplin dan empati, sementara untuk dorongan dapat terlihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan atau instansi”. Sedangkan variabel yang mempengaruhi kinerja seperti yang ditunjukkan oleh Nitisemito (2013) adalah “jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman menghadapi masa depan, mutasi, promosi, dan lingkungan kerja”.

BNN adalah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) Republik Indonesia yang disertai tugas menyelesaikan kewajiban pemerintah di bidang penanggulangan, pemusnahan, penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, obat-obatan dan narkoba dari kota depok. Pegawai tidak luput dalam melaksanakan tugasnya sebagai salah satu penunjang penyelesaian suatu tugas,

selain menerima pelatihan baik dari BNN Kota Depok maupun dari luar organisasi. Namun, personel harus memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, pelatihan saja tidak cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas. Dengan kata lain, jika organisasi ingin mencapai pelaksanaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mendorong orang untuk memberikan segalanya secara emosional dan mental untuk pekerjaan mereka. Kesulitan dalam memotivasi pegawai bermula dari kenyataan bahwa setiap individu memiliki keinginan dan berbagai keinginan. Dengan demikian organisasi akan mendapatkan kinerja yang ideal sesuai dengan norma yang ditetapkan jika manajemen dapat memahami tantangan motivasi dan menyelesaikannya. Tempat kerja memiliki potensi untuk menjalin ikatan profesional yang kuat di antara penghuninya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, upaya harus dilakukan untuk memastikan bahwa tempat kerja kondusif. Hal ini dikarenakan tempat kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk merasa betah, senang, dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

Pada dasarnya ada motivasi yang tinggi untuk bekerja dan tempat kerja yang menguntungkan BNNK Depok, variasi disiplin masih ada. Untuk situasi ini, sejumlah besar pekerja terus muncul lebih lambat dari yang diharapkan dan tidak memiliki sertifikat. Berdasarkan informasi yang dihimpun, sebagian besar pegawai BNNK Depok tergolong pegawai negeri sipil dan dapatkan kompensasi dan keuntungan yang lebih signifikan dari yang dapat diterima, namun dari data kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih dibawah standar. Berdasarkan apa yang telah disebutkan, tidak mengherankan jika BNNK Depok terus mengajari stafnya tentang disiplin dan menegakkannya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BNNK Depok menyadari pentingnya melakukan kinerja pegawai. Pada hasil kinerja pegawai yang telah dilakukan terdapat beberapa aspek yang dinilai seperti integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Gejala permasalahan tersebut dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja pekerja sebelumnya.

Tabel 1.1

Persentase Tingkat Kinerja Pekerja BNNK Depok Tahun 2019 - 2021

No	Indikator Penilaian	Target %	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Integritas	100	90,0	90,0	85,5
2	Komitmen	100	80,0	76,5	77,0
3	Disiplin	100	76,0	77,0	70,5
4	Kerjasama	100	77,0	77,0	75,0
Rata-rata		100	80,75	80,125	78,75

Sumber : Kepegawaian BNNK Depok, 2022

Berdasarkan gambaran yang telah dipaparkan pada tabel 1.1, presentasi pekerja BNNK Depok belum terlihat, hal ini terlihat pada tahun 2019 keseluruhan semua perspektif yang dievaluasi adalah 80,70%, pada tahun 2020 adalah 80,125%, dan pada tahun 2021 anjlok menjadi 78,75%. Hal ini dikarenakan motivasi dari yang lebih baik dari bawahan masih sangat kurang sehingga pekerja menjadi lesu di tempat kerja dan dorongan untuk berprestasi sangat rendah sehingga kinerja berkurang. Di BNNK Depok sangat membutuhkan pelaksanaan kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki kewajiban yang tinggi, tujuan yang masuk akal, rencana kerja yang matang, efisiensi kerja yang meningkat, selanjutnya salah satunya adalah memberikan inspirasi kerja, lebih mengembangkan disiplin kerja, dan membangun semangat kerja yang besar dan bermanfaat.

Dengan melihat dampak kritis dari motivasi, disiplin, dan lingkungan, hal itu cenderung digunakan sebagai upaya untuk lebih mengembangkan eksekusi kinerja berdasarkan penggambaran yang diambil oleh judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Depok”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BNNK Depok?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BNNK Depok?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BNNK Depok?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BNNK Depok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BNNK Depok.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BNNK Depok.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat berikut diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menyumbang kajian ilmu dan pengetahuan, dan dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian berikutnya.
2. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang berkaitan dengan bidang SDM terutama yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja.