

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam masa globalisasi sekarang ini sumber daya manusia ialah faktor yang sangat penting. Hanafi (2018), Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang harus dinaikan secara efektif dan efisien untuk kinerja yang terbaik. Untuk mencapai kinerja yang optimal, Instansi harus menciptakan kondisi yang memungkinkan hal tersebut. pegawai yang baik secara alami tahu bagaimana memanfaatkan peluang yang ada secara optimal untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Staf yang berfungsi secara maksimal diharapkan mampu mempengaruhi instansi dengan baik sehingga bisa mendapatkan tujuan yang telah ditentukan tersebut.

Ulasan terkait dengan sumber daya manusia tentu saja mencakup kinerja Pegawai. Menurut Wirawan (2018), kinerja ialah aktivitas yang dilakukan oleh pegawai saat melakukan pekerjaan diberikan oleh Instansi. Menurut Armstrong, (2017), kinerja ialah perolehan kerja yang punya ikatan besar dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan promosi ekonomi. Tujuan yang diinginkan Instansi diharapkan dapat tercapai dengan kinerja para pegawai yang baik dan optimal. Di sisi lain, sulit bagi suatu instansi untuk mencapai tujuannya ketika pegawainya bekerja mereka tidak mendapatkan hasil yang baik, sehingga mereka juga tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. (Yudiningsih, 2016).

Kinerja memiliki arti yang lebih luas dari sekedar mengungkapkannya sebagai hasil pekerjaan, melainkan menjadi

mekanisme kerja yang berlaku. kinerja yaitu tentang karya dan hasil dicapai dalam pekerjaan. Kinerja ialah dampak kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi finansial. (Armstrong, 2015). Kinerja pegawai selalu berpautan dengan beberapa faktor mempengaruhinya, mengetahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja memudahkan pemimpin untuk mengidentifikasi apa yang membuat pegawai berkinerja maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai Menurut Mahmudi, (2010), Kinerja ialah suatu struktur multidimensi yang menyeluruh banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain : Faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, faktor kontekstual dan faktor lainnya. observasi ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama sebagai faktor penting baik bagi instansi yang sudah lama berdiri maupun yang sudah mapan. Lingkungan kerja yang sehat menjadikan pegawai senang dalam melakukan pekerjaan, kenyamanan tersebut berpengaruh terhadap kenaikan hasil kerja pegawai (Novyanti, 2015).

Lingkungan kerja di instansi berperan utama bagi manajemen. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang konstruktif menganugrahkan rasa aman dan nyaman. Pegawai mampu mencapai hasil yang maksimal apabila mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. bentuk berprestasi harus tertanam pada diri dan lingkungan kerja. Suasana kerja begitu baik mendefinisikan keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka motivasi juga melemah dorongan kerja serta bisa melemahkan kinerja pegawai.

Selain persoalan lingkungan kerja, disiplin kerja pula sangat penting, apalagi jika hal tersebut mendorong pegawai untuk disiplin baik sebagai individu maupun saat bekerja dalam sesama pegawai. Begitu pula, disiplin berfungsi sebagai melatih pegawai agar mengikuti, menikmati prinsip, proses, dan praktik yang ditetapkan untuk mencapai kinerja yang sangat baik. Disiplin yang benar menggambarkan tanggung jawab seorang terhadap perintah yang dikasih dari atasan. Dapat meningkatkan semangat kerja dan menciptakan perusahaan yang sempurna. Menjaga dan menumbuhkan kedisiplinan yang bermoral memang cukup sulit akibatnya banyak dampak yang dapat mempengaruhinya. Disiplin kerja ialah kognisi dan kemauan seorang pegawai untuk menjunjung segala norma organisasi dan standar yang valid. Disiplin kerja ialah syarat yang dipakai pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya bersedia mengoreksi perilakunya mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Disiplin diikuti dalam organisasi. Artinya tanpa disiplin kerja yang bermoral dari para pegawai maka organisasi tentu sulit mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Sinambela, 2017).

Kerja sama, kelompok yang relatif kecil yang mengerjakan tugas yang terdefinisi dengan baik, tugas yang menantang paling efektif dicapai oleh kelompok yang bekerja sama dari pada individu yang bekerja sendiri serta Kesuksesan diraih setelah kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja Tujuan Instansi tidak lepas dari kerja sama (West, 2014). Pengertian kerja sama tim mengartikan bahwa kerja sama ialah sekelompok orang yang bekerja sama untuk menargetkan suatu tujuan

bersama, dan tujuan tersebut lebih gampang dicapai jika bekerja secara kelompok dibandingkan jika bekerja sendiri. Kolaborasi memfasilitasi komunikasi antara pegawai dan pemimpin. Maka yang terpenting yaitu kolaborasi memfasilitasi pengambilan keputusan oleh pegawai atau pemimpin. Sinergi positif akan muncul dengan sendirinya jika kerja sama terlaksana dan terkoordinasi dengan baik.

Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DISNAKER,PM-PTSP) ialah sebuah instansi yang bergerak menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan Penanaman modal, dan Layanan perizinan dan non perizinan secara terpadu Satu Pintu sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan, Dasar Pembentukan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) adalah Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016.

Berdasarkan uraian di atas, Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu(DISNAKER,PM-PTSP) membutuhkan pegawai yang dapat menganjurkan pelayanan prima terhadap segala jenis layanan. Tentunya instansi harus membenakan berbagai hal penting agar prestasi kerja pegawainya semakin baik dan prima. Diantaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerja sama. Selain itu, era industri digital atau online yang berkembang pesat, sesuatu yang berhubungan dengan jasa sangat dibutuhkan. Oleh sebab itu, kinerja pegawai perlu dilihat dan ditingkatkan. Dengan adanya kinerja pegawai yang semakin baik dan prima maka berdampak positif terhadap pelayanan yang semakin baik. Dengan latar belakang permasalahan diatas maka

penyusun tertarik untuk meneliti judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Kerja sama Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di DISNAKER,PM-PTSP Kota Malang 2023.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kerja sama terhadap kinerja Pegawai DISNAKER,PM-PTSP Kota Malang?
2. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai DINSNAKER,PM-PTSP Kota Malang?
3. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER,PM-PTSP Kota Malang?
4. Bagaimanakah Pengaruh Kerja sama terhadap kinerja pegawai DISNAKER,PM-PTSP Kota Malang?
5. Bagaimana Mendeskripsikan Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kerja Sama Terhadap Kinerja Pegawai DISNAKER,PM-PTSP Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kerja sama terhadap kinerja Pegawai DISNAKER,PM-PTSP Kota Malang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai DINSNAKER,PM-PTSP Kota Malang
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER,PM-PTSP Kota Malang
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kerja sama terhadap kinerja pegawai DISNAKER,PM-PTSP Kota Malang

5. Untuk mengetahui mendeskripsikan Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kerja Sama Terhadap Kinerja Pegawai DISNAKER,PM-PTSP Kota Malang

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Tulisan ini, diharapkan dapat membagi informasi ilmiah untuk pengembangan pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kerja sama terhadap kinerja pegawai Di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu(DISNAKER,PM-PTSP) Kota Malang.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis, yang ditulis ini berharap dapat memberikan manfaat bagi:

a. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan evaluasi instansi dalam mengambil suatu keputusan yang bersinggungan dengan peningkatan kinerja para pegawai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian yang di teliti ini untuk mengembangkan ilmu yang telah didapatkan selama kuliah serta hasil penelitian ini dapat memberikan kesempatan untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya lebih banyak.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih lengkap lagi.