

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi itu ada untuk mencapai sesuatu. Sesuatu ini adalah tujuan, dan tujuan tersebut biasanya tidak dapat dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, atau jika mungkin hal tersebut dicapai secara lebih efisien melalui usaha kelompok [1]. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat.

Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara terbagi menjadi sembilan biro salah satunya adalah Biro Administrasi Pembangunan. Dari beberapa biro yang ada di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara, peneliti memilih Biro Administrasi Pembangunan untuk dijadikan objek penelitian karena berdasarkan observasi awal diperoleh informasi bahwa terdapat suatu fenomena mengenai struktur organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap biro tersebut yang harus diberikan penyelesaian masalah terhadap kinerja pegawainya.

Biro Administrasi Pembangunan Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara adalah sebuah instansi pemerintah yang berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Utara Nomor 58 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagaimana yang tercantum dalam Bagian Keenam Pasal 34 menyatakan bahwa Biro Administrasi Pembangunan mempunyai tugas membantu SekdaprovSU menyusun konsep kebijakan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan atas pelaksanaan pembinaan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi, layanan pengadaan dan pengendalian pembangunan serta bina usaha jasa.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya [2]. Pada Biro Administrasi Pembangunan, pegawai diwajibkan untuk menyerahkan hasil kerja yang telah diselesaikan kepada kepala biro setiap bulannya. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) [2]. Terkait dengan hasil kerja Pegawai Negeri Sipil Biro Administrasi Pembangunan, masih adanya pegawai yang terlambat menyerahkan hasil kerja dalam bentuk laporan hasil kinerja kepada kepala biro.

**Tabel 1.1 Laporan Hasil Kinerja Pegawai Tahun 2016**

Bulan	Hasil Kinerja
Januari	Tidak Terlambat
Februari	Tidak Terlambat
Maret	Tidak Terlambat
April	Tidak Terlambat
Mei	Terlambat
Juni	Tidak Terlambat
Juli	Terlambat
Agustus	Tidak Terlambat
September	Tidak Terlambat
Oktober	Terlambat
November	Terlambat
Desember	Terlambat

Sumber : Hasil *pra-survey* Kepala Biro Administrasi Pembangunan

Tabel 1.1 menunjukkan laporan hasil kinerja pegawai dimana terdapat lima bulan terjadi keterlambatan pegawai dalam penyerahan hasil kinerja kepada kepala biro. Keterlambatan pegawai menyerahkan hasil kinerja dikarenakan jumlah pegawai yang sedikit akan tetapi beban kerja *monitoring* ke daerah tinggi dikarenakan pada bulan tersebut pembangunan yang direncanakan pemerintah baru saja selesai

sehingga pegawai ditugaskan untuk meninjau langsung ke lapangan terkait dengan hasil pembangunan.

Struktur organisasi mempunyai tiga komponen yaitu kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi [1]. Karakteristik dasar struktur organisasi meliputi spesialisasi kerja, rantai komando, wewenang dan tanggungjawab, rentang manajemen, serta sentralisasi dan desentralisasi [3]. Struktur organisasi Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara adalah rantai komando yang terbagi ke dalam tiga bagian yaitu bagian Layanan Pengadaan, Bina Usaha Jasa, dan Pengendalian Pembangunan. Berdasarkan hasil observasi awal bahwa fenomena utama mengenai struktur organisasi yaitu tidak adanya pegawai yang menduduki jabatan Kabag Layanan Pengadaan. Dalam hal ini kepala biro mendelegasikan wewenang serta tugas dan tanggungjawab Kabag Layanan Pengadaan kepada Kabag Bina Usaha Jasa yang mengakibatkan tugas Kabag Bina Usaha Jasa menjadi tumpang tindih.

Kabag Layanan Pengadaan dan Kabag Bina Usaha Jasa yang berada dalam naungan Biro Administrasi Pembangunan memiliki uraian tugas yang berbeda. Kabag Layanan Pengadaan bertugas melaksanakan proses pengadaan barang/jasa melalui penyedia barang/jasa yang pembiayaannya bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) sedangkan Kabag Bina Usaha Jasa bertugas melaksanakan penyelenggaraan pengkajian dan evaluasi pengembangan hasil pembangunan. Pekerjaan akan dilakukan apabila telah mendapatkan perintah dari atasannya. Hal ini dapat membuat pegawai tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku [2]. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya [4]. Jadi, disini hasil yang dicapai seseorang termasuk menentukan profesionalisme serta tingkat kedisiplinan orang yang bersangkutan [2].

Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara adalah lima hari kerja yaitu pukul 07.45 wib - 16.00 wib, bahwa

fenomena utama mengenai disiplin pegawai yaitu masih ada pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditetapkan dan pulang kantor sebelum jam kerja berakhir, beberapa pegawai masih ada yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, misalkan pada saat setelah jam shalat Zhuhur dan makan siang, ada beberapa pegawai yang pergi dalam waktu berjam-jam dengan alasan masih jam makan siang atau urusan pribadi lain dan kembali ke kantor tidak tepat waktu. Banyak pegawai tidak memanfaatkan jam kerja dengan baik sehingga hasil kerja pegawai tidak maksimal, pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam dua atau tiga hari. Hal ini yang mengakibatkan pegawai selalu telat melaporkan hasil kerja yang dituangkan dalam bentuk laporan hasil kinerja kepada kepala biro.

**Tabel 1.2 Data Pegawai Yang Tidak Disiplin  
Periode Bulan Januari-Desember 2016**

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Datang Terlambat	Pegawai Yang Pulang Lebih Awal
Januari	32	9%	16%
Februari	32	16%	18%
Maret	32	13%	22%
April	32	18%	13%
Mei	32	6%	16%
Juni	32	9%	13%
Juli	32	13%	18%
Agustus	32	16%	22%
September	32	6%	9%
Oktober	32	13%	16%
November	32	9%	16%
Desember	32	6%	9%

Sumber: Biro Administrasi Pembangunan

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terjadinya kenaikan dan penurunan jumlah pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditetapkan dan pulang kantor sebelum jam kerja berakhir. Selain itu, dapat diketahui bahwa persentase terbesar jumlah pegawai yang datang terlambat yaitu pada bulan April dan persentase terbesar jumlah pegawai yang pulang lebih awal yaitu pada bulan Maret dan Agustus.

Selain struktur organisasi dan disiplin, lingkungan kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas

dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok [5]. Berdasarkan observasi awal ditemukan fenomena utama lingkungan kerja yaitu kurang kondusifnya lingkungan kerja diakibatkan adanya pedagang yang masuk ke dalam ruangan kerja untuk menawarkan produknya dengan intensitas dua kali dalam sehari sehingga mengganggu fokus kerja pegawai, kurangnya ventilasi mengakibatkan tidak adanya pertukaran udara dari luar ke dalam ruangan yang membuat ruangan menjadi lembab karena ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai [5]. Selain itu masih ada pegawai yang merokok di dalam ruangan kerja yang beresiko menimbulkan gangguan kesehatan pada pernafasan. Lingkungan kerjanya yang berisik yaitu beberapa pegawai ada yang menghidupkan musik dan berbincang-bincang pada saat jam kerja berlangsung. Kondisi lingkungan kerja seperti ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Struktur Organisasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan (Studi pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Bagan Struktur Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara ?
4. Apakah Bagan Struktur Organisasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara ?

### 1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah :

#### 1. Variabel Terikat

Y : Kinerja Pegawai

#### 2. Variabel Bebas

X<sub>1</sub> : Struktur Organisasi

X<sub>2</sub> : Disiplin

X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja

3. Objek penelitian : Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara (Biro Administrasi Pembangunan)

4. Periode pengamatan : Tahun 2017

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Bagan Struktur Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Bagan Struktur Organisasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

## 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah struktur organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi tambahan bagi Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menjadi bahan pertimbangan berhubungan dengan struktur organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja dalam kinerja pegawai.

### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yaitu penelitian Tri Widari dengan judul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) [6].

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin dan lingkungan kerja sedangkan penelitian ini ditambahkan variabel struktur organisasi. Peneliti menambah variabel struktur organisasi dikarenakan struktur organisasi penting dalam menetapkan bagaimana tugas akan dibagi dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti [1]. Maka dari itu sangat penting suatu organisasi merancang struktur organisasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara terstruktur, tidak monoton, serta efektif dan efisien. Hal ini akan memudahkan pegawai bekerja sesuai dengan lingkup pekerjaannya sehingga hasil kinerja pegawai dapat menjadi maksimal.
2. Pada penelitian terdahulu objeknya pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada Biro Administrasi Pembangunan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara.

3. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL