

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008). Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, oleh karena itu untuk pencapaian setiap tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri. Keberhasilan organisasi didukung oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selama tahun 2017 banyak terjadi kasus korupsi dikalangan aparatur peradilan di Indonesia. Dari data Indonesia Corruption Watch (ICW), ada lebih dari 20 hakim peradilan umum dan konstitusi terjerat kasus korupsi. Beberapa nama yang menyita perhatian luas seperti Akil Mochtar dan Patrialis Akbar. Mahkamah Agung (MA) telah banyak melakukan upaya membersihkan aparatur peradilan dari perilaku korupsi di pengadilan. Salah satunya, menerbitkan tiga paket Peraturan MA (PERMA) No. 7, 8, 9 Tahun 2016 terkait mekanisme pembinaan dan pengawasan aparatur peradilan. Tetapi, upaya MA menghilangkan atau meminimalisir perilaku korupsi aparatur peradilan terutama hakim masih belum menunjukkan hasil signifikan dan menimbulkan efek jera bagi pelakunya. Hal ini sebagai salah satu bagian dari peningkatan standar pelayanan terhadap masyarakat. Namun, di tengah

upaya ini masih saja terjadi dan terulang peristiwa tertangkap tangan aparat peradilan oleh KPK. ([www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com))

Di peradilan Purwokerto sudah menerapkan dan memperbaiki lingkungan kerja pegawai dalam mengantisipasi korupsi yang banyak terjadi di kalangan peradilan Indonesia. Dimana pegawai harus disiplin menaati peraturan yang berlaku sehingga para pegawai tidak akan melakukan tindakan korupsi yang dapat mencoreng lembaga peradilan tertinggi dan peradilan bawahnya.

**Tabel 1.1**  
**Data Masuk Perkara dan Yang Sudah Diputus**

Tahun	Masuk	Putusan
<b>2015</b>	<b>316</b>	<b>295</b>
<b>2016</b>	<b>57</b>	<b>56</b>
<b>2017</b>	<b>146</b>	<b>124</b>

Sumber : PN Purwokerto

Berdasarkan tabel di atas dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Purwokerto sangat baik karena dari lingkungan kerjanya sendiri sudah baik, motivasi yang diberikan oleh pimpinan cukup baik dan disiplin kerja yang diterapkan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai sehingga Pengadilan Negeri Purwokerto layak mendapatkan akreditasi “A”.

Kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang yang mencerminkan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya capaian hasil yang optimal. Hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Kinerja pegawai antara lain dipengaruhi oleh beberapa

faktor yaitu lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan lainnya. Jika kinerja individu baik maka kinerja organisasi pun akan baik.

Menurut Wibowo (2010) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baik lingkungan kerjanya akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Di dalam Pengadilan Negeri Purwokerto sendiri lingkungan kerja sangat mendukung tercapainya suatu kinerja yang maksimal. Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi sangat dibutuhkan pegawai dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa reward apabila pegawai berprestasi, pemberian insentif yang layak sesuai standard, dan lain lain. Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Motivasi yang diberikan kepada pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto sudah sangat baik sehingga bisa menaikkan akreditasinya

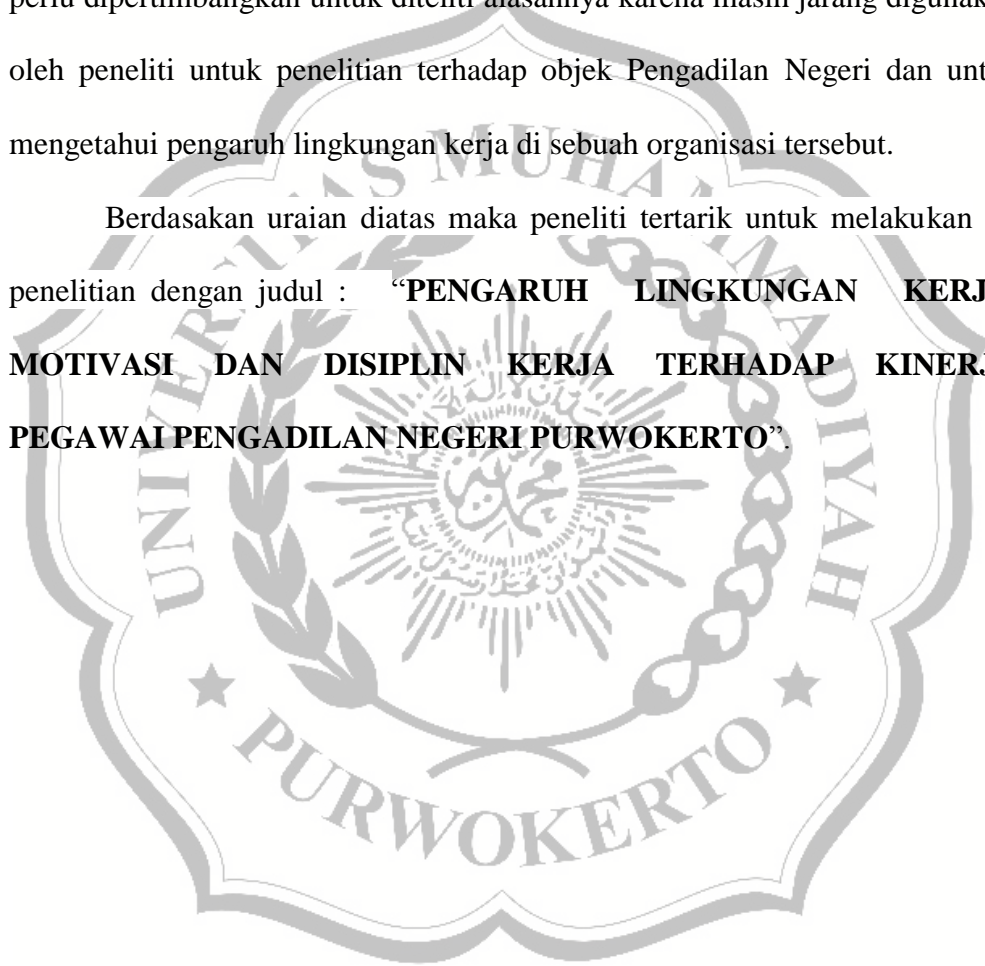
menjadi “A”. Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan – alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi (Suhendra, 2008).

Kedisiplinan juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2008) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini tersebut mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi, dikatakan disiplin apabila pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Di dalam Pengadilan Negeri Purwokerto sudah menerapkan disiplin yang baik kepada pegawai supaya bisa memicu gairah kerja dan meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi.

Penelitian ini memodifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie (2012) dengan mengambil beberapa variabel yang tingkat konsistensi dan signifikan yang tinggi terhadap kinerja pegawai yaitu motivasi dan disiplin kerja. Kemudian penelitian ini mengganti satu variabel lingkungan kerja dari penelitian Rosa (2015). Variabel lingkungan kerja ini perlu dipertimbangkan untuk diteliti alasannya karena masih jarang digunakan oleh peneliti untuk penelitian terhadap objek Pengadilan Negeri dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja di sebuah organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI PURWOKERTO”**.



## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi Objek penelitian :

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan Pengadilan Negeri Purwokerto serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti lain :

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau pembandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya sejenis.

3. Bagi peneliti :

Dalam penelitian ini ,dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Purwokerto.