

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan di suatu instansi atau perusahaan tidak selalu diukur seberapa uang yang dimiliki melainkan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di instansi tersebut. Suatu manajemen yang baik akan selalu memudahkan terwujudnya tujuan yang dicapai oleh instansi dan pegawai. Dengan adanya tujuan di instansi maka dapat dicapai dengan peran sumber daya manusia yang mengatur jalannya peraturan di instansi.

Salah satu peran yang penting dalam sebuah instansi atau perusahaan adalah manusia. Manusia salah satu faktor sumber daya yang penting dalam mengerjakan kegiatan di dalam instansi. Untuk mewujudkan sumber daya yang berkualitas maka diperlukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai. Dengan adanya pembinaan dan pengembangan serta lingkungan yang baik dari instansi akan menciptakan pegawai yang berkualitas yang akan mendorong pada peningkatan kinerja pegawai.

Adapun yang tidak kalah penting dalam tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu lingkungan kerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja para pegawainya. Pengaruh lingkungan kerja sangat penting bagi pegawai karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja para pegawai sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan hasil kinerja pegawai. Di dalam lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik yaitu keadaan yang berada di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pada setiap individu seperti ketentraman, tata ruang dan peralatan. Sedangkan lingkungan sosial budaya yaitu hubungan antara manusia dengan lingkungan yang akan mengacu pada kegiatan sesuai dengan hubungan antar pegawai. Lingkungan kerja akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai disuatu instansi dan akan mendukung

pelaksanaan kerjanya sehingga pegawai memiliki semangat yang tinggi dan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

Namun ada beberapa permasalahan di Kementerian Perindustrian yaitu, seringkali pegawai berbincang dan suara bising yang keras. Ini sangat mengganggu pegawai yang lain karena lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. Selain itu, ada beberapa meja pegawai yang tidak ada fasilitas komputer, yang menyebabkan pegawai wajib membawa laptop untuk ke kantor. Namun ada beberapa meja pegawai yang telah tersedia laptop atau komputer. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif karena, akan timbul kecemburuan sosial antar pegawai.

Disiplin kerja didalam suatu instansi dapat diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang saat bekerja, kehadiran kerja, dan kesediaan pegawai untuk mengembalikan peralatan dengan tepat waktu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai karena disiplin pegawai suatu cara untuk menciptakan pegawai secara aktif yang akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin karyawan yang rendah membuat kinerja pegawai mengalami penurunan dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai sehari-hari. Dalam hal ini pegawai yang memiliki pengalaman dalam bekerja, maka pekerjaan yang dihasilkan oleh Kementerian Perindustrian akan lebih bermutu dan berkualitas cepat dibandingkan dengan pegawai baru yang tidak memiliki banyak pengalaman.

Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena di Kementerian Perindustrian diantaranya pemahaman pegawai atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku di instansi, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, instansi harus memberikan balas jasa yang relatif besar, kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Di dalam lingkungan kerja di Biro Keuangan Kementerian Perindustrian memiliki banyak pegawai yang berkualitas untuk membantu setiap pekerjaan yang ada. Alamat kantor Kementerian Perindustrian di Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 52-53, Jakarta Selatan 12950.

**Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai Biro Keuangan Kementerian Perindustrian RI**

| No | Tahun | Nilai Disiplin Kerja |            |                            | Nilai Kinerja Pegawai         |             |             | Nilai Akhir |
|----|-------|----------------------|------------|----------------------------|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|
|    |       | TM (Tidak Masuk)     | TL (Telat) | PSW (Pulang Sebelum Waktu) | SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) | Prod. Kerja | Nilai Akhir |             |
| 1  | 2017  | 100                  | 96         | 96                         | 98                            | 100         | 100         | 98.33       |
| 2  | 2018  | 70                   | 96         | 98                         | 96                            | 100         | 98          | 93          |
| 3  | 2019  | 65                   | 100        | 100                        | 88                            | 100         | 94          | 91.17       |

**Sumber:** Biro Keuangan Kementerian Perindustrian RI Tahun 2017-2019

Data tersebut merupakan data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2017 sampai tahun 2019. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin seperti pegawai yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga akan memperburuk citra instansi

dan tidak produktifnya kerja pegawai dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh instansi.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi suatu keberhasilan suatu instansi yaitu kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau tim di dalam suatu instansi yang mempunyai tanggung jawab masing-masing dan sesuai dengan etika yang ada agar tercapai suatu tujuan. Kurang maksimalnya kinerja pegawai terlihat dari sikapnya. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan dan tidak langsung bekerja, yang mengakibatkan tertundanya pekerjaan yang harusnya telah selesai menjadi tertunda dan akan dikerjakan pada lain hari yang serta berkurangnya kerja sama antar pegawai apabila pekerjaan pegawai belum selesai dan tidak membantu pegawai lain dalam mengerjakan pekerjaannya.

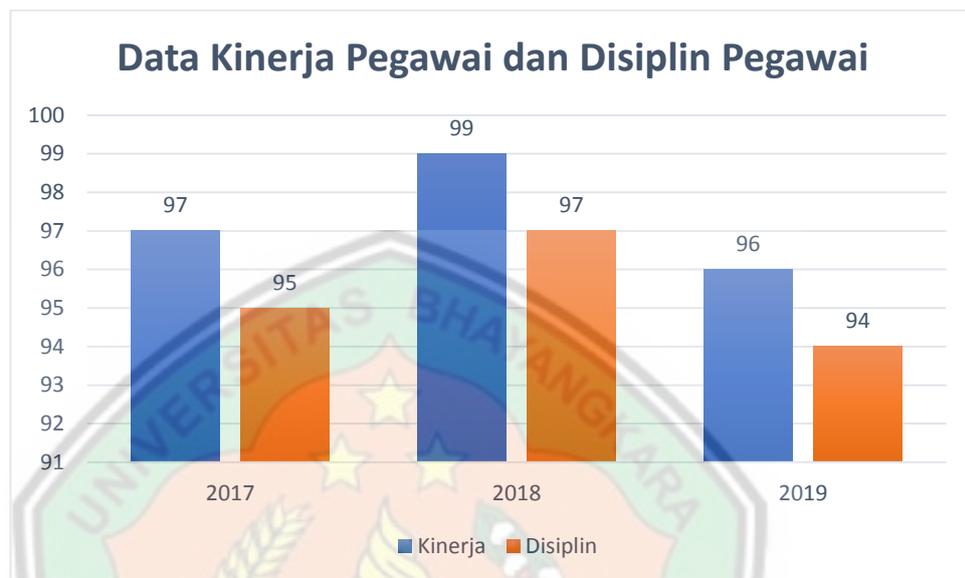
Karena kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, setiap unit kerja disuatu instansi harus dinilai dari pekerjaannya, agar kinerjanya dapat dinilai secara adil oleh pimpinan. Setiap instansi harus meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuannya bisa tercapai. Cara untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian penghargaan, pemberian motivasi terhadap pegawai dan menciptakan lingkungan yang asri.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh)
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh); c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
3. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan

4. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka  $< 50$  (lima puluh).

**Gambar 1. 1 Data Kinerja Pegawai dan Disiplin Pegawai di Biro Keuangan**



**Sumber:** Biro Keuangan Kementerian Perindustrian RI Tahun 2017-2019

Disini dapat dilihat pada diagram batang pada disiplin, dapat dilihat dalam rentang 3 tahun dari tahun 2017 hingga 2019, adanya penurunan disiplin pada tahun 2019 dibandingkan dengan tahun 2017 dan 2018. Hal ini disebabkan banyaknya pegawai yang tidak mematuhi peraturan kantor. Sehingga pada tahun 2019 kinerja pegawai juga ikut menurun. Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang tidak tertib ketika bekerja seperti banyak pegawai bersantai – santai, mengobrol pada jam kantor dengan pergi ke kantin ataupun mengobrol di tangga darurat. Tentunya hal ini membuat kondisi lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

Berdasarkan uraian yang telah saya paparkan, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada pegawai Kantor Kementerian Perindustrian di Biro Keuangan Bekasi dengan judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian?
3. Apakah secara Simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan diteliti bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

### **1. Bagi Peneliti;**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.

## **2. Bagi Akademisi;**

Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi bagi jurusan Ekonomi prodi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

## **3. Bagi Institusi;**

Untuk memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dan pedoman dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi pokok-pokok permasalahan, agar mendapatkan suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang meluas dan tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan. Pembatasan Masalah meliputi :

1. Penelitian dilakukan di Biro Keuangan Kementerian Perindustrian.
2. Objek yang diteliti adalah tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan di Kementerian Perindustrian.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN.**

Dalam penelitian ini bab 1 yang berisi latar belakang masalah, yang mendasari peneliti dalam melakukan penelitian ini. Selain itu, pada bab ini disebut juga batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan pada penelitian ini.

#### **BAB 2 : LANDASAN TEORI.**

Dalam landasan teori berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat kajian umum, kajian pustaka, studi empiris, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN.**

Menguraikan tentang metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat metode yang digunakan, subjek dan objek penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

### **BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN.**

Dalam bab 4 berisi tentang hasil dan pembahasan deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan.

### **BAB 5 : PENUTUP.**

Dalam bab 5 membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang telah diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.

