

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada setiap aktivitas organisasi, sumber daya merupakan aset utama yang dapat membuat sebuah organisasi mempunyai kekuatan dan energi untuk mencapai visi dan misi perusahaan atau suatu instansi. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan, mempergunakan dan mensinergikan berbagai sumber daya. Sumber daya organisasi mempunyai berbagai jenisnya, akan tetapi sumber daya utamanya adalah sumber daya manusia, karena sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan atau suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam suatu organisasi, karena memiliki peran sebagai mengemudi dan mengendalikan kegiatan organisasi (Riyanto et al., 2017).

Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting yang sangat diperlukan untuk mengelola unsur manusia secara optimal agar diperoleh tenaga kerja yang puas atas pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan kemajuan dan keberhasilan organisasi yang tidak lepas dari peran kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya dengan target yang ditentukan.

Banyak faktor yang dapat memberikan dampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai, diantaranya adalah lingkungan kerja yang mendukung sebagai tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya, disiplin kerja dari diri seorang pegawai, gaya kepemimpinan yang mampu mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan para pegawainya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang akan memberikan dampak kepada kinerja pegawai agar mencapai disiplin dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab masing-masing. Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya

adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga dianggap tidak mentaati perintah, pengaruh yang berasal dari lingkungan, misalnya: teman kerja yang menurun semangatnya, tidak adanya teladan yang bisa dijadikan contoh dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja (Desthia, 2018).

Dalam melaksanakan tugas pekerjaan diharapkan pegawai dapat menyelesaikannya sesuai dengan standar hasil kerja yang dibebankan kepadanya, baik itu standar kuantitas hasil, kualitas hasil, dan juga waktu pengerjaan. Artinya, pegawai mampu mencapai kuantitas dan kualitas hasil kerja dalam waktu yang telah ditentukan. Suatu kinerja yang tidak baik apabila dalam penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan, meskipun hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar kuantitas hasil dan kualitas hasil. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan adapun fenomena permasalahan terkait menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara yaitu masih terdapat kesalahan komunikasi antar pegawai, seperti contoh, saat karyawan dalam pembuatan dan penyerahan laporan baik laporan mingguan, bulanan ataupun laporan tahunan, masih terdapat keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditargetkan, sehingga terlihat bahwa kerjasama kurang terjalin antar satu pegawai dengan pegawai yang lain. Selain itu masih terdapat pegawai yang kurang cepat dan cekatan dalam melayani masyarakat.

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai merasa aman dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi dan hasil yang maksimal. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor kinerja karyawan eksternal yang memiliki pengaruh atau dampak positif terhadap kinerja karyawan. Peneliti sebelumnya menunjukkan hasil pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Prima Abadi Jakarta (Suryadi & Yusuf, 2022). Berdasarkan hasil observasi dan data pencatatan sarana prasarana pada

Kantor Kecamatan Bekasi Utara terdapat beberapa komputer yang mengalami kerusakan, adapun sejumlah kendaraan dinas operasional seperti mobil, motor dan baktor yang kurang baik kondisinya sampai rusak berat sebagai berikut :

***Tabel 1.1 Kendaraan Dinas Operasional 2022***

No.	Jenis	Jumlah	Baik	Kurang Baik	Rusak	Rusak Berat
1.	Mobil	17	9	6		2
2.	Motor	26	12	6	4	4
3.	Baktor	16	15			1

*Sumber : Kantor Kecamatan Bekasi Utara, 2022*

Kemudian pada warna dinding ruangan kerja terdapat beberapa perbedaan warna serta motif dan memberikan berpengaruh terhadap cahaya pada ruangan kerja tersebut sehingga membuat cahaya ruangan kerja terasa terlihat redup di mata yang akan membuat fokus bekerja menjadi akan berkurang. Dan pada dekorasi ruangan bekerja yang sangat berdekatan antar satu meja dengan meja yang lainnya.

Salah satu upaya suatu instansi mengembangkan sumber daya manusianya yaitu dengan memberikan disiplin kerja agar dapat memiliki pegawai yang profesional dan produktifitas tinggi. Disiplin kerja mengacu pada suatu proses perkembangan bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakannya bukan orangnya. Dengan disiplin kerja akan bermanfaat mendidik pegawainya untuk mematuhi prosedur dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu (Suherdiningsih & Rokhman, 2020). Adapun menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Limas Surya Makmur terhadap kinerja karyawan di PT. Limas Surya Makmur (Prasetyo & Marlina, 2019).

Pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara masih ditemukan permasalahan pada disiplin kerja pegawai yaitu masalah kehadiran pegawai, masih banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal tersebut yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Berikut data absensi para pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

**Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Total Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Januari	63	17	11.18%
Februari	63	16	10.53%
Maret	63	12	7.89%
April	63	13	8.55%
Mei	63	20	13.16%
Juni	63	13	8.55%
Juli	63	20	13.16%
Agustus	63	41	26.97%
Total		152	100%

*Sumber : Kantor Kecamatan Bekasi Utara, 2022*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Utara pada bulan Januari-Agustus 2022 masih belum baik yaitu terdapat alfa 27%.

Faktor-faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi pegawai untuk melakukan berbagai kegiatan bersama tanpa adanya rasa tertekan demi tercapainya tujuan organisasi (Fauzan, 2022). Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai tempat dimana tercipta komunitas antara atasan dan pegawai, tempat dimana pegawai diberikan berbagai kontrol untuk melakukan berbagai aktivitas di dalam kantor, tempat memiliki atmosfer menyenangkan, tempat untuk mengkomunikasikan pesan-pesan mengenai permasalahan yang di alami karyawan di kantor, serta untuk mengkomunikasikan, penerimaan, penghargaan dan perhatian dari atasan kepada karyawannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu dengan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasray (sari, 2017). Terdapat fenomena yang ditemukan mengenai gaya kepemimpinan yang terdapat pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara yaitu adanya komunikasi yang kurang baik dalam menyampaikan tugas sehingga apa yang disampaikan tidak sesuai dengan keinginannya, kurangnya motivasi kepada pegawai agar semangat dalam menjalankan pekerjaannya, masih kurang pelatihan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerja, sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan pada fenomena yang ada pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada latar belakang. Maka dari itu, di dalam penelitian ini penulis ingin menginvestigasi kembali terkait variable yang ada. Sehingga judul yang diambil pada penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, berikut adalah permasalahan-permasalahan yang akan dibahas :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara ?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah peneliti diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis.

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan untuk menambah pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian sektor publik, untuk wawasan dan juga pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu penelitian digunakan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

b. Bagi Pihak Terkait.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

c. Bagi Dunia Akademik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya dibidang sektor publik dan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk peneliti selanjutnya.

d. Bagi Masyarakat.

Hasil penulisan ini diharapkan berguna untuk masyarakat agar dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan maupun kinerja pegawai pada sektor publik.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis, serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada gambaran ini menguraikan gambaran umum mengenai sejarah singkat dan perkembangan bank, visi, misi, struktur organisasi, pengolahan analisis data dan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan mengenai objek yang diteliti berdasarkan hasil evaluasi data dan dapat menarik kesimpulan dan implikasi manajerial bagi pihak yang terkait.