

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia didalan pekerjaan sangatlah berat, sehingga menuntut pegawai untuk mampu meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan kehidupannya. Pemerintah adalah salah satu organisasi yang mengarahkan orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai untuk menjalankan perintah dan kewajiban kedinasan. Menurut (Azuzazah & Sari, 2022) organisasi mampu berkembang seperti yang diinginkan mempunyai tujuan yang sama, yaitu membuat organisasi menjadi baik dan berkembang lebih baik lagi. Dalam kegiatan operasional suatu kedinasan bermaksud untuk menahan dalam menciptakan tujuan pemerintah. Akhir tumpuan didalam sebuah kedinasan untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Kedudukan sumber daya manusia didalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting didalam melaksanakan kerja disuatu organisasi. Tidak adanya *human capital* sebuah organisasi tidak bisa mencapai tujuannya dan tentu saja tidak bisa dimanfaatkan, begitu penting organisasi bagi instansi pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Tambun Utara yang menangani dan mengurus sumber daya manusia dengan para pegawai yang mempunyai keahlian serta kompetensi untuk mampu mewujudkan tujuan organisasi atau instansi.

Dalam suatu organisasi kinerja seorang pegawai sangat penting, maka dari itu setiap organisasi harus selalu memperhatikan kinerja pegawainya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan baik dan tumbuh lebih baik lagi. Menurut (Triastuti, 2019) Semakin tinggi atau baik kinerja pegawai maka semakin mudah untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh bermacam - macam unsur yang bersangkutan dengan perseorangan atau lingkungan institusi serta kebijaksanaan pemerintah secara kelengkapan seperti motivasi, ketrampilan, sikap dan etika, lingkungan kerja, dan disiplin.

Salah satu cara untuk mencapai kinerjanya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sebuah hal yang berada disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Yang termasuk dari lingkungan kerja salah satunya seperti ruangan kerja yang memadai, kebersihan tempat kerja, suhu udara, peralatan kerja, cat dinding yang kurang bersih, meja kerja, kursi kerja serta peralatan kerja. Jika lingkungan kerja yang tak mendukung maka mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Maka dari itu lingkungan kerja yang mendukung menciptakan hubungan yang baik antara sesama pegawai, dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai.

Dalam perkembangannya kinerja pegawai tidak terlepas dari aturan-aturan disiplin itu sendiri. Disiplin adalah sikap dan perilaku yang taat dan tertib terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam tugas. Ketika menjalankan kewajiban primer serta manfaat secara disiplin, bahwa kinerja pegawai bakal sesuai

sebagaimana yang diharapkan. Disiplin dapat berkembang dengan keadaan lingkungan yang mendukung antara pegawai dan pemimpin.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. Kantor Kecamatan Tambun Utara merupakan suatu daerah yang menjadi bagian dari suatu kabupaten atau kota yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum dan mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat. Lokasi Kantor Kecamatan Tambun Utara terletak di Jl. Raya H. Nausan No.3 Desa Sriamur Telp. 021-89131175 Kode Pos 17561 Bekasi. Kantor Kecamatan Tambun Utara memiliki total 64 pegawai.

Tabel 1. 1 Kondisi Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara Tahun 2022

No	Sarana dan Prasarana	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1.	Toilet	4	1
2.	AC	7	1
3.	Meja	27	-
4.	Kursi	61	3
5.	Jam Dinding	6	2

Sumber : Kantor Kecamatan Tambun Utara

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwasanya kondisi sarana dan prasarana pada lingkungan kerja Kantor Kecamatan Tambun Utara terdapat beberapa permasalahan, yaitu pada lingkungan kerja yang kurang memadai seperti ruangan yang panas terdapat kerusakan AC diruangan pegawai yang mengakibatkan ruangan menjadi

panas, kebersihan yang perlu diperhatikan seperti cat dinding yang kurang bersih atau kurang rapi, masih ada beberapa pegawai yang merokok.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam perusahaan, sehingga perlu dipertahankan dan dikembangkan kualitas tenaga kerja yang ada agar dapat memenuhi kebutuhan suatu instansi. Salah satunya dengan adanya disiplin kerja sebagai acuan pegawai untuk meningkatkan kinerja di instansi. Adapun definisi dari disiplin kerja adalah perilaku atau sikap menghormati serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya (Kilvin & Siagian, 2020). Berdasarkan hasil wawancara dengan sub.bagian kepegawaian mengatakan bahwa terdapat penurunan kinerja diakibatkan oleh beberapa faktor seperti kedisiplinan, masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu sehingga sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1. 2 Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara Pada Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Tepat Waktu
Januari	64	17	47
Februari	64	21	43
Maret	64	18	46
April	64	16	48
Mei	64	20	44
Juni	64	24	40

Juli	64	19	45
Agustus	64	21	43
September	64	18	46
Oktober	64	20	44
November	64	17	47
Desember	64	25	39

Sumber : Sub bagian Umum dan Kepegawaian

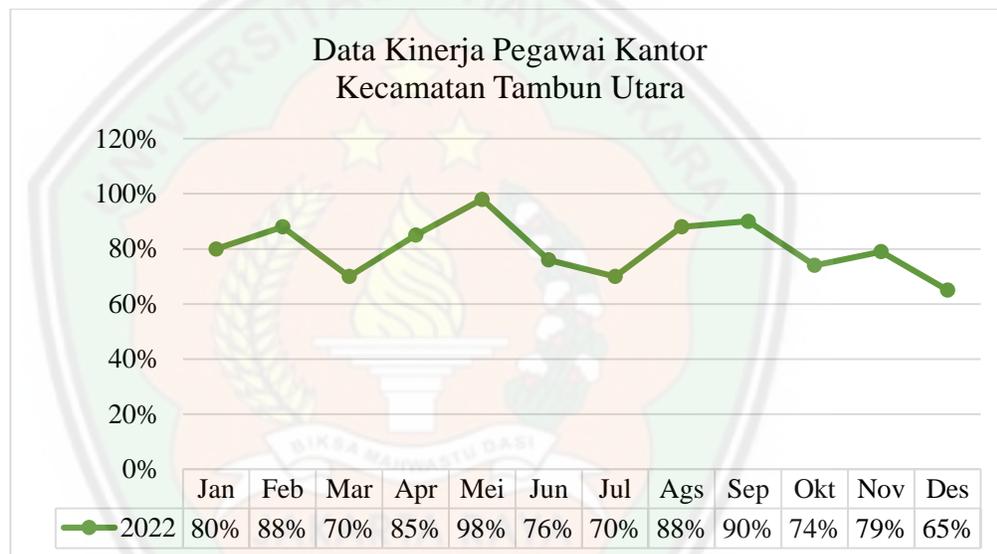
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan dikantor Kecamatan Tambun Utara, terdapat permasalahan pada disiplin kerja. Adanya pegawai yang tidak disiplin seperti terlambat, misalnya jam masuk kerja pukul 08:00 WIB tetapi ada pegawai yang baru datang pada pukul 08:20 WIB begitupun sebaliknya pada jam pulang kerja masih terdapat pegawai yang pulang kerja lebih awal misalnya jam pulang kerja pukul 15:30 WIB tetapi terdapat pegawai yang pulang lebih awal seperti jam 14:30 WIB. Adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan misalnya pada saat kegiatan apel pagi masih terdapat pegawai yang terlambat.

Kinerja pegawai dalam sebuah instansi merupakan aspek yang penting dalam aktivitas suatu instansi. Maka itu dibutuhkan kinerja pegawai yang terbaik untuk meningkatkan pelaksanaan tugas instansi sampai seluruh rancangan yang sudah ditentukan instansi bisa tercapai (Rudi Azhar, 2022). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian, masih ada pegawai yang sering menunda pekerjaan yang sudah ditentukan sehingga dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja pegawai. Seorang pegawai yang masih terus-menerus menunda pekerjaan

atau tidak dapat menyelesaikan tugas pada tepat waktu dapat mempengaruhi hasil kerja keseluruhan, maka dari itu penting bagi pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Dapat dilihat bahwa kinerja pegawai belum optimal hal ini dapat dilihat dari indikator data, sebagai berikut.

Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai



Sumber : Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian

Dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa terdapat data kinerja pegawai kantor Kecamatan Tambun Utara pada tahun 2022. Berdasarkan data dari bulan Januari sampai Desember tahun 2022 data menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pegawai selama satu tahun. Dapat dilihat adanya penurunan kinerja pegawai yaitu pada awal bulan Januari 2022 persentase kinerja ada pada 80%, sedangkan pada akhir tahun yaitu bulan Desember 2022 persentase kinerja menurun menjadi 65%. Berdasarkan hasil

wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian, aspek penilaian kinerja pegawai seperti laporan kinerja pegawai yang dilaksanakan setiap bulannya, dengan melihat apakah setiap pegawai memenuhi target dalam kerjanya disetiap bulannya. Apabila terdapat pegawai yang tidak mengumpulkan laporan pekerjaannya maka akan diberikan sanksi seperti tidak mendapat tunjangan.

Dari permasalahan diatas yang sudah diuraikan dalam latar belakang, bahwa saat ini terdapat permasalahan pada lingkungan kerja dan disiplin kerja pada yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penulis merasa tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang masalah, maka rumusan permasalahan yang disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diinginkan pada penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penulis berkesempatan untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah didapat selama menjalankan perkuliahan dan menambah wawasan serta pengetahuan secara langsung mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja guna mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambahkan ilmu pengetahuan tugas akhir didalam ruang lingkup Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

4. Bagi Pembaca

Hasil dari penulisan ini diharapkan menjadi bahan referensi dalam membantu memudahkan peneliti selanjutnya yang membahas tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya ruang lingkup permasalahan dan agar lebih terarah, maka penulis menentukan batasan-batasan masalah hanya sampai pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini memiliki beberapa bagian didalamnya adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, manfaat masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Didalam bab ini berisi teori-teori serta masalah yang berhubungan dengan judul penelitian yang berfokus pada variabel-variabel didalamnya. Mengumpulkan dan membandingkan teori yang relevan. Menjelaskan kekurangan dan kelebihan teori serta menelaah penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, teknik pengambilan data, hasil serta pembahasan, dan terakhir menjelaskan kesimpulan dari penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil dan pembahasan deskripsi data, serta hasil olahan data.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN