

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur dari organisasi dan memiliki peran penting dalam kegiatan organisasi (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Hal ini manusia salah satu komponen organisasi untuk penentu tercapainya visi dan misi organisasi, tanpa adanya peran manusia disini tidak akan berjalan dengan semestinya. Sedangkan menurut (Rohaeni, H. et all, 2023) sumber daya manusia pada instansi/organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kemajuan dan perkembangan kinerja suatu instansi/organisasi. Karna selain itu, kemajuan instansi/organisasi yang dikelola dapat bergantung pada kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang menggerakkannya. Menurut Sunarno (2021) bahwa pada era globalisasi sekarang sumber daya manusia saat ini menjadi faktor penting dalam sebuah perusahaan meskipun teknologi banyak yang menggantikan fungsi-fungsi pekerjaan manusia. tidak hanya perusahaan, tetapi instansi pemerintah wajib dituntut untuk melakukan optimalisasi sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaan sumber daya untuk menentukan keberlangsungan instansi.

Kinerja adalah tolak ukur seberapa baik seorang pegawai melakukan tugas atau pekerjaan yang telah ditugaskan oleh instansi pemerintah. Kinerja adalah hasil

fungsi pekerjaan individu atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik individu atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Kinerja pegawai ditinjau dari hasil tanggung jawab yang ditunjukkan dari keterampilan individu dalam melakukan tugasnya, yang berarti keterampilan kerja pegawai dapat memberikan hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi jika kemampuan dan akurasi berdasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan Bersama-sama (Aziz, 2018). Hal ini keberhasilan suatu organisasi terlihat dari hasil kinerja pegawai yang baik dan akan mempengaruhi peningkatan kinerja, oleh karena itu untuk menghasilkan kinerja yang maksimal diperlukan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tentunya tidak dapat dipisahkan dari beberapa unsur, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai sangatlah penting untuk instansi/organisasi agar tetap selalu bagus, namun tidak terjadi di Kantor Kecamatan Tambun Selatan. Kantor Kecamatan Tambun Selatan adalah sebuah Lembaga Instansi Pemerintahan yang dipimpin oleh camat dan dibantu oleh beberapa saksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah Kecamatan Tambun Selatan kabupaten Bekasi sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Kecamatan Tambun Selatan mengurus dan melayani warganya dalam pembuatan surat Kartu Keluarga (KK), surat keterangan untuk bikin kartu tanda penduduk (KTP), surat pindah alamat

rumah atau tempat tinggal tetap, dan surat keterangan lainnya termasuk akta (kelahiran, perkawinan, perceraian, dan kematian).

Berdasarkan dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan disebabkan oleh faktor disiplin. Kinerja yang diharapkan oleh instansi akan meningkat tetapi faktanya terjadi penurunan seperti data yang disampaikan dibawah ini:

Tabel 1. 1 Rekap Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Tahun 2020-2022

Tahun	penilaian Kinerja				Jumlah Pegawai
	Amat baik (85-100)	Baik (70-85)	Cukup (50-70)	Kurang (<50)	
2020	2	58	12		72
2021	4	62	4		70
2022	4	45	10	8	67

Sumber: Kantor Kecamatan Tambun Selatan tahun, 2020-2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa Rekap Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan selama 3 tahun. Pada tahun 2020-2021 total pegawai yang memperoleh nilai 85-100 mengalami peningkatan serta total pegawai dengan kinerja yang memperoleh nilai 50-70 mengalami penurunan pada tahun tersebut, kemudian pada tahun 2022 total pegawai yang mencapai nilai 85-100 tidak mengalami peningkatan ataupun penurunan dari tahun sebelumnya, begitupun total pegawai yang mencapai nilai 50-70 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, dan total pegawai yang memperoleh nilai <50 mengalami

kenaikan padahal ditahun sebelumnya tidak ada pegawai yang memperoleh nilai <50. Ketiga hal tersebut terjadi karena disebabkan oleh beberapa pegawai yang disiplin kerja nya sangat buruk, hal tersebut terjadi karena tidak mematuhi peraturan yang ada di instansi/organisasi dan dilakukan terus-menerus, dampak yang ditimbulkan dari hal tersebut adalah terjadinya pemecatan pegawai.

Kinerja pegawai yang menurun diduga oleh faktor disiplin. Peraturan yang ada di dalam menciptakan tata tertib yang baik disebuah instansi, namun pada pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan masih adanya pelanggaran disiplin kehadiran yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan pada tahun 2020-2022 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan

Tahun	jumlah pegawai	keterangan				total hari kerja
		sakit	izin/cuti	alfa	terlambat	
2020	72	23	12	8	15	264
2021	70	11	7	3	9	264
2022	67	27	16	13	32	264

Sumber: Kantor Kecamatan Tambun Selatan, 2020-2022

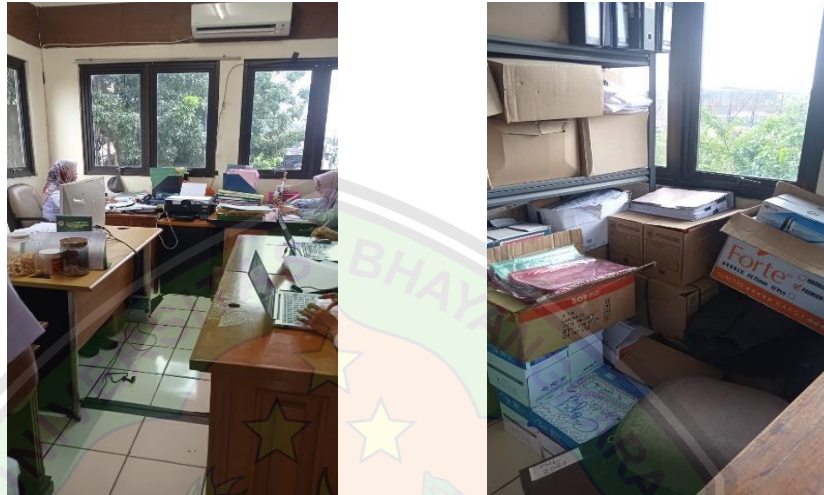
Berdasarkan table 1.2 diatas data absensi pegawai pada tahun 2020, 2021 dan 2022, kehadiran pegawai mengalami fluktuatif. Ini terjadi dalam kasus ketidak hadiran karena sakit, izin/cuti, tidak ada informasi/alfa dan keterlambatan. Pada tahun 2020, dari 72 pegawai, (15 pegawai) terlambat. Pada tahun 2021, dari 70 pegawai (9 pegawai) terlambat. Pada tahun 2022, dari 67 pegawai (32 pegawai)

terlambat. Artinya dapat dikatakan disiplin pegawai pada tahun 2022 mengalami penurunan, atau tingkat kehadiran yang kritis, karena pimpinan kurang memiliki tingkat pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci untuk merealisasikan tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Bukan hanya disiplin membantu mencapai tujuan perusahaan saja, tetapi juga untuk pegawai karena disiplin bekerja dapat meningkatkan semangat dan keberanian pekerjaan pegawai. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sangat sulit untuk diterapkan karena banyak sekali faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk mengatasi faktor-faktor tersebut dengan memberikan program orientasi kepada pegawai dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur dan kebijakan yang harus ditaati serta menjelaskan konsekuensinya.

Selain faktor disiplin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai kecamatan tambun selatan adalah pengaruh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitarnya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. lingkungan kerja fisik Kantor Kecamatan Tambun Selatan masih banyaknya barang-barang yang diletakkan diatas meja pegawai yang dapat

mengganggu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. 1 Kondisi Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan kerja di kantor Kecamatan Tambun Selatan yaitu kondisi ruangan yang sempit dan tata letak ruangan yang tidak sesuai sehingga dapat membatasi ruang gerak dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti adanya arsip yang bertumpukkan dilantai dan susunan meja pegawai terlalu berdekatan.

Lingkungan kerja dalam instansi pemerintah sangat penting untuk hal-hal yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja seperti tempat sauna dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Oleh karena itu keadaan tersebut harus diperhatikan oleh atasan, sehingga produktivitas kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Budiasa, 2021) yang mengatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yaitu lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang berhubungan dengan kondisi pegawai, sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau bawahan.

Dari permasalahan yang terjadi pada Kantor Kecamatan Tambun Selatan yang dialami oleh beberapa penelitian terdahulu yang disampaikan oleh peneliti (Sunarno 2021), (Rima Dwining Tyas & Bambang Swasto Sunuharyo 2018), (Apfia Ferawati 2017), (Sarah Dwi Kusmiyatun & Sonny 2021) dan (Anggreany Hustia 2020), demikian masih perlu diteliti karena memberikan dampak yang baik terhadap instansi, oleh karen itu peneliti melakukan penelitian dengan judul yang diajukan adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tambun Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambun Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambun Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambun Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Disiplin Kerja Secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambun Selatan.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja Secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambun Selatan.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambun Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai referensi bagi peneliti di masa depan serta sebagai acuan bagi mahasiswa dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk melanjutkan sebagai dasar salah satu pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan pada suatu organisasi.

1.5 Sistematis Tugas Akhir

Sistematis tugas akhir ini dibuat untuk memudahkan penyusunan skripsi, oleh karena itu diperlukan sistematika tugas akhir dengan baik. Sistematika tugas akhir disusun sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika tugas akhir

BAB II TELAAH PUSTAKA

bab ini mengkaji dan menelaah mengenai tinjauan Pustaka atau telaah Pustaka yang mencakup dasar-dasar teori dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang telah

diteliti serta dilengkapi dengan hasil-hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang penjelasan bagaimana penelitian ini akan dilakukan dan dengan komponen-komponen tersebut terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.