

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, baik itu perusahaan, pemerintah, atau kelompok sosial, berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan – tujuan ini dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya organisasi lainnya seperti dana, material, dan peralatan secara efektif dan efisien (Rohaeni & Rosmawati, 2019). Untuk mencapai tujuan yang maksimal, hal yang paling penting adalah memulai dengan elemen – elemen yang paling mendukung untuk mencapai tujuan tersebut, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) (bintoro, 2019). *Human Resources* atau Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Agar mencapai tujuan tersebut, fungsi SDM akan dimaksimalkan agar dapat meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan (Jumawan et al., 2022).

Salah satu masalah yang dihadapi pemerintah saat ini adalah hilangnya kepercayaan masyarakat sebagai akibat dari tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan untuk memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap kinerja pemerintah (Ramadhan & Halim, 2023). Meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi bukanlah tugas yang mudah. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak yang dapat diberikan oleh seseorang kepada organisasi, termasuk kualitas dan kuantitas hasil kerja, tingkat kehadiran di

tempat kerja, dan sikap kooperatif (Widyawati, 2021). Seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan kecakapan yang diperlukan untuk pekerjaannya agar dapat bekerja secara optimal (Soden et al., 2023).

Beberapa faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja (Syamsir et al., 2018). Sikap disiplin setiap pegawai dapat digunakan untuk menilai kinerja. Disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik (Akob et al., 2021). Disiplin kerja pegawai dapat menumbuhkan semangat kerja, oleh karena itu harus ditingkatkan pada semua usaha, baik pemerintah maupun swasta, karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang sangat baik, maka organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuannya (Fauzi et al., 2023).

Pertumbuhan organisasi yang stabil dapat dicapai dengan menjaga efisiensi, efektivitas, dan produktivitas karyawan melalui penyediaan fasilitas yang beragam. Kebutuhan yang paling esensial dari pegawai adalah lingkungan kerja (Riyani & Maulia, 2023). Menurut Sedamaryanti (Feel et al., 2020) lingkungan kerja yang baik dapat membantu implementasi kinerja dan karenanya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik suasana dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang layak, termasuk lingkungan fisik dan non fisik (Narpati et al., 2020).

Menurut Undang-Undang Pelayanan Publik Nomor 25 Tahun 2009 menyatakan bahwa setiap pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang

sebaik – baiknya kepada masyarakat. Sehingga dengan adanya aturan dan sumber daya yang ada, optimalisasi kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik karena hal ini diwajibkan pada semua aspek birokrasi, terutama pada instansi yang terlibat dalam pelayanan publik secara langsung. Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi merupakan salah satu instansi atau lembaga pemerintah yang secara langsung melayani masyarakat.

Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi merupakan kelurahan yang berada di Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi, Jawa Barat. Adapun yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi adalah berupa pelayanan yang baik yang dapat langsung dirasakan oleh masyarakat sebagai pengguna layanan jasa berhubungan dengan pelayanan administrasi kependudukan berkaitan dengan pembuatan akta perkawinan, domisili tempat tinggal, akta kelahiran, akta kematian, e-ktp, Kartu Identitas Anak (KIA), Kartu Keluarga (KK), nikah N1 muslim non muslim, penerbitan SPPT PBB baru, SKDWN1, SKPWN1, SKTM sekolah, SKTM rekomendasi berobat, surat belum memiliki rumah, surat belum pernah menikah, dan surat keterangan usaha.

Namun yang terjadi tidak sesuai dengan apa yang seharusnya menjadi tanggung jawab dari setiap instansi maupun pegawai itu sendiri, kinerja dalam pelayanan yang diberikan Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi belum dapat dikatakan baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah ataupun sebagaimana mestinya. Dapat dilihat dari ulasan *google profile* Kantor Lurah Pengasinan dalam 3 tahun terakhir yang berisi bahwa masyarakat kurang puas dengan

pelayanan yang diberikan seperti bekerja lambat, kurang efektif dan efisien, banyak pegawai mengobrol hingga mengabaikan masyarakat yang datang, proses pembuatan surat keterangan yang lambat, sikap pegawai kurang ramah, serta terdapat ulasan yang menyatakan bahwa lokasi kantor kelurahan yang kurang strategis.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi Tahun 2021 dan 2022**

Tahun	Triwulan	Sekretariat	Kesejahteraan Sosial	Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan	Pemerintahan dan Ketertiban Umum	Target Kinerja
2021	I	80,85%	81,64%	82,73%	81,50%	100%
	II	81,52%	82,28%	83,62%	80,42%	
	III	84,63%	83,50%	83%	80%	
	IV	87,50%	83,16%	83,63%	80,50%	
	Rata-rata	82,52%				
2022	I	80,86%	83,94%	83,83%	81%	100%
	II	81,35%	84%	81,12%	81,80%	
	III	82,33%	79,63%	82,80%	81%	
	IV	86,50%	81,13%	81,13%	82%	
	Rata-rata	82,15%				

Sumber: Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 Penilaian kinerja pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) pada tahun 2021 masih terdapat 17,48% target yang belum tercapai dan pada tahun 2022 tidak tercapai target sebesar 17,85% dari total target kinerja 100%. Hal ini menandakan bahwa kinerja Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi masih belum optimal. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi masih jauh dari ekspektasi masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan sekretaris kelurahan pada tanggal 10 Oktober 2023, apabila terdapat penilaian kinerja yang belum sesuai tidak ada

evaluasi atau peringatan tegas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dapat menyebabkan kurang adanya kesadaran bagi pegawai untuk memperbaiki kinerja kedepannya. Jika tidak ada perbaikan kinerja berupa evaluasi kinerja dengan pimpinan, maka hal itu bisa terus berdampak buruk bagi pelayanan yang diberikan untuk masyarakat.

Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi memiliki peraturan jam kerja 08.00 – 16.00. Namun ketika melakukan pengamatan langsung, kedisiplinan pegawai masih dikatakan kurang baik dapat dilihat pada saat melayani masyarakat yang ingin mengurus administrasi secara langsung di Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi. Pelayanan yang seharusnya dibuka jam 08.00 namun kenyataannya pelayanan baru dibuka jam 08.20, Ketika masyarakat ingin menemui pegawai untuk mengurus administrasi saat jam kerja, pegawai terlihat bersantai dan terus mengobrol, selain itu pegawai juga sulit ditemui saat datang langsung tanpa membuat janji terlebih dahulu, pegawai tidak menggunakan jam kerjanya dengan baik seperti istirahat sebelum jam istirahat dan terdapat pegawai yang merokok di dalam ruangan yang dilengkapi dengan fasilitas *Air Conditioner* hal ini dapat mengganggu pegawai lain dan tamu yang berkunjung serta dapat mencoreng nama baik instansi.

Berdasarkan pernyataan tersebut, penulis mendapatkan rekapitulasi ketidakhadiran yang berkaitan dengan rendahnya komitmen pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi. Adapun tingkat absensi pegawai pada Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi**

Keterangan	Jumlah Pegawai	2021	2022	2023
Sakit (Orang)	52	7	9	19
Izin (Orang)	52	12	10	14
Terlambat (Orang)	52	14	18	22
Jumlah Ketidakhadiran		33	37	55
Persentase		17.16%	19.24%	28.6%

Sumber: Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi, 2023

Tabel 1.2 merupakan rekapitulasi ketidakhadiran pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi tahun 2021, 2022, dan 2023. Berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yakni pada tahun 2021 sebesar 17.16%, mengalami peningkatan pada tahun 2022 sebesar 19.24%, dan kembali meningkat pada tahun 2023 sebesar 28.6%. Hal ini menunjukkan dengan adanya peningkatan absensi dapat menyebabkan penurunan kinerja dan berdampak bagi pelayanan yang diberikan.

Faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai kelurahan pengasinan Kota Bekasi. Kondisi lingkungan pekerjaan yang aman, nyaman serta menyenangkan akan berpengaruh kepada para pegawai agar bekerja lebih maksimal. Keberhasilan peningkatan kinerja pegawai menuntut instansi pemerintahan desa mengetahui lingkungan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja semua pegawai. Jika instansi pemerintahan mempunyai lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman serta menyenangkan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasil pengamatan langsung pada saat observasi, peneliti merasakan suhu udara di kantor Kelurahan Kota Bekasi sangat lembab, panas, terdapat banyak kabel yang berantakan pada dinding di dekat meja kerja, kondisi penyimpanan arsip dokumen kurang baik sehingga membutuhkan waktu lebih untuk mencari dokumen yang dibutuhkan, kondisi kantor yang kotor, dan kurang pencahayaan (Gambar ada pada Lampiran 6). Lingkungan kerja yang kurang nyaman ini dapat mengganggu kinerja pegawai dan juga mengganggu kenyamanan masyarakat ketika ingin mengurus administrasi di kantor Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi.

. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terlihat jelas bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas, penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan pengasinan Kota Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperluas perspektif dan memberikan kontribusi pengetahuan serta memberikan wadah untuk membandingkan dan mengaplikasikan teori yang telah dipelajari di perkuliahan untuk mengkaji permasalahan yang penulis teliti. Seperti permasalahan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja yang terjadi di Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi

b. Bagi instansi terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai umpan balik bagi seluruh pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi.

c. Bagi Universitas

Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam proses pembelajaran dalam perkuliahan yang mata kuliahnya dapat diterapkan dalam lapangan, khususnya

terhadap ilmu Manajemen Sumber daya Manusia serta dapat menjadi referensi selanjutnya.

### **1.5 Batasan Masalah**

Penulis membatasi pembahasan masalah pada penulisan skripsi ini. Batasan masalah pada variabel disiplin kerja (X1) menurut Hasibuan (Khaeruman, 2021) meliputi tingkat absensi, mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab. Batasan masalah pada variabel lingkungan kerja (X2) menurut Simarmata (Daslim et al., 2023) meliputi kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Batasan masalah pada variabel kinerja pegawai (Y) menurut Kasmir (Eka & Fauji, 2021) meliputi kualitas (mutu), kuantitas, dan waktu.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi dibuat dengan dibagi menjadi lima bab untuk mempermudah pembaca memahami alur penulisan skripsi sebagai berikut:

#### **BAB I           Pendahuluan**

Pada bab I Pendahuluan berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II          Telaah Pustaka**

Pada bab II telaah pustaka menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

**BAB III Metode Penelitian**

Pada bab III metode penelitian membahas mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, operasi variable dan skala pengukuran, metode analisis data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

**BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab IV membahas mengenai profil objek penelitian, hasil penelitian dan hasil olah data, deskripsi data, analisis data.

**BAB V Penutup**

Pada bab terakhir ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang dibahas dan saran – saran untuk peneliti selanjutnya.

