

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya secara optimal tentunya didukung dari modal kerja yang dimiliki organisasi. Salah satu modal kerja dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. (Susan, 2019)

Organisasi pemerintah pun di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dan bagaimana sumber daya manusia (SDM) di kelola dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut, hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang optimal.

Menurut (Susilo, 2017) Kinerja merupakan dasar dalam produktivitas organisasi yang akan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, hal ini menjadi harapan bagi semua organisasi yang memiliki pegawai, dengan harapan kinerja pegawai inilah yang mampu meningkatkan kinerja dalam upaya organisasi mencapai tujuan.

Berdasarkan wawancara, yang dilakukan oleh penulis bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan dalam pencapaiannya kinerjanya masih belum maksimal terlihat pada tabel 1.1 dibawah dimana realisasi pencapaian kinerjanya belum mencapai target dan terjadinya penurunan pencapaian kinerja. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Kantor Kecamatan Babelan Tahun 2021 -2022

Tahun	Program Kerja	Target Kerja	Realisasi Kerja
2021	Program penunjang urusan pemerintahan daerah Kabupaten	100%	86,23%
	Program penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan publik	100%	77,25%
	Program pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan	100%	72,60%
	Program koordinasi ketentraman dan ketertiban umum	100%	60,22%
	Program penyelenggaraan urusan pemerintah umum	100%	71,10%
	Program pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa	100%	71,67%
2022	Program penunjang urusan pemerintahan daerah Kabupaten	100%	80,38%

2022	Program penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan publik	100%	60,53%
	Program pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan	100%	68,03%
	Program koordinasi ketentraman dan ketertiban umum	100%	52,13%
	Program penyelenggaraan urusan pemerintah umum	100%	70,00%
	Program pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa	100%	69,45%

Sumber: Kantor Kecamatan Babelan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa realisasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, dimana realisasi kerjanya pada dua tahun banyak yang belum tercapai dan mengalami penurunan realisasi kerja pada tahun 2022, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan dianggap belum maksimal dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan dan perlu dilakukannya peningkatan kinerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Diduga kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan mengalami penurunan karena faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti yang disampaikan di tabel 1.2 dan tabel 1.3 dibawah ini. Padahal lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan memadai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. (Sunarno, 2021)

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dan wawancara kepada salah satu pegawai Kantor Kecamatan Babelan, terdapat ada beberapa masalah yang terjadi pada lingkungan kerja Kantor Kecamatan Babelan seperti minimnya fasilitas kantor dan suasana kantor yang kurang nyaman.

Tabel 1. 2 Kondisi Fasilitas yang tersedia di Kantor Kecamatan Babelan

No	Nama Barang	Jumlah (unit)	Kondisi		Keterangan
			Baik	Buruk	
1	Komputer	8		✓	3 rusak berat
2	Printer	3		✓	2 rusak berat
3	Air conditioner (AC)	7		✓	3 rusak berat
4	Filling kabinet	8		✓	Butuh 15
5	Kipas angin	5		✓	2 rusak berat
6	TV	2	✓		Baik
7	Lemari kayu	5	✓		Baik
8	Wifi	3		✓	2 rusak berat
9	Dispenser	2	✓		Baik

Sumber: Kantor Kecamatan Babelan

Pada Tabel 1.2 ditunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Babelan banyak terjadi kerusakan, terutama untuk perlengkapan komputer, printer, AC dan beberapa fasilitas yang menunjang kenyamanan dalam bekerja didapati keadaan rusak.

Tabel 1. 3 Data Kondisi Lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Babelan

No	Titik Pengukuran	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang Baik	
1	Cahaya/penerangan	✓		Baik
2	Tempreatur/suhu udara		✓	AC dan kipas angin di ruang kerja tidak berfungsi dengan baik
3	Ruang gerak		✓	Meja kerja yang dipenuhi arsipkan dokumen
4	Kebisingan suara		✓	Posisi kantor dekat dekat jalan raya

5	Keamanan		✓	Tidak ada penjaga di kantor atau satpam
6	Hubungan kerja		✓	Kadang terjadi miskomunikasi terkait tugas yang diberikan atasan kepada pegawai
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan			
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama pegawai	✓		Baik

Sumber: Kantor Kecamatan Babelan

Pada gambar dibawah ini merupakan kondisi lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Babelan.



Gambar 1. 1 Lingkungan kerja Kantor Kecamatan Babelan

Selain lingkungan kerja ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Padahal disiplin pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait, kedisiplinan kerja yang baik menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana organisasi sangat membutuhkan pegawai yang disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Menurut (Syarkani, 2017) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja disebuah organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, mengenai kedisiplin kerja pada Kantor Kecamatan Babelan masih ada pelanggaran yang sering dilanggar pegawai dalam peraturan yang sudah ditetapkan seperti keterlambatan masuk kerja, pulang lebih awal, keluar kantor saat jam kerja dan pegawai juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat kinerja pegawai menurun. Tindakan indisipliner pegawai dapat dilihat dari data absensi Kantor Kecamatan Babelan pada tahun 2021 – 2022.

Tabel 1. 4 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Babelan

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Indisipliner (kali)			Indisipliner (Kali)
		TL	CP	A	
2021	260	87	12	3	102
2022	246	94	18	5	117

Sumber: Kantor Kecamatan Babelan

Keterangan :

TL = Terlambat

CP = Cepat Pulang

A = Alpa/tanpa keterangan

Berdasarkan tabel 1.4 diatas diketahui bahwa dalam dua tahun terakhir masih banyak terjadinya tindakan indisipliner dari pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Pada tahun 2021 tindakan indisipliner berkisar 102 kali dalam setahun dan di tahun 2022 mengalami peningkatan yaitu 117 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 246 hari kerja dalam setahun.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kusmiyatun & Sonny, 2021) yaitu berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang ditulis oleh (Yuliastanty, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejenis juga dilakukan oleh (Sari, 2023) yang memperoleh hasil adanya pengaruh lingkungan dan disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkan dalam skripsi berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan?

3. Apakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

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

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dan hasil penelitian dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang SDM.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan penambahan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Babelan dan penulis dapat menyelesaikannya dengan teori-teori yang didapat penulis di bangku kuliah.

b. Bagi Kecamatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi Kecamatan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan supaya lebih kompetitif lagi, terutama dalam pengelolaan SDM desa beserta kebijakan-kebijakannya.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang disusun peneliti berdasarkan pada aturan sistematika yang sudah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TELAAH PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berkaitan dengan pengertian lingkungan kerja serta indikatornya, pengertian disiplin kerja serta indikatornya, pengertian kinerja pegawai serta indikatornya serta menjelaskan kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukuran, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.