

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki. Menurut Sule dan Saifullah, (2018:194) Manajemen Sumber Daya Manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh instansi adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Beberapa peneliti telah mengungkapkan pentingnya kinerja pegawai dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku

kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Menurut Sudaryo.dkk (2020:203) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Tidak ada satu organisasi manapun yang berkeinginan kinerjanya tidak baik. Maka dari itu kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena kinerja pegawai ditunjukkan dari kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat ditunjang dari berbagai faktor yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam kinerja pegawai karena semakin baik disiplin pegawai suatu instansi itu, maka semakin baik kinerja pegawainya. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat di ketahui nilai kualitas kerja dari para pegawainya.

Menurut Hasibuan (2020:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Singodimejo (dalam Sutrisno, 2023:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan/instansi, pegawai, dan masyarakat. Sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan penyimpangan, keteledoran atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Disiplin menjadi tolak ukur untuk mengetahui secara keseluruhan aktivitas pekerjaan yang dilakukan sudah baik atau belum. Organisasi/perusahaan akan lebih efektif dan efisien apabila pegawai memiliki tingkah laku disiplin yang baik dari segi waktu, pekerjaan dan sebagainya.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Afandi (2021:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Nitisemito (dalam Sazly dan Permana, 2020:210) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Penelitian ini difokuskan pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur, yang merupakan salah satu instansi yang bergerak dibidang pelayanan pemerintah. Kegiatan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Baturaja Timur adalah melaksanakan kegiatan pelayanan pemerintah di desa dan sebagai wadah untuk kordinasi dan pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur permasalahan disiplin kerja mengenai indikator ketaatan pada peraturan kerja yaitu masih ada pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja berlangsung tanpa adanya komunikasi kepada rekan kerja atau atasan sehingga dampaknya jika ada kebutuhan kepada pihak yang bersangkutan menjadi terhambat karena tidak adanya komunikasi antara rekan kerja. Sedangkan untuk indikator ketaatan pada standar kerja yaitu masih ada pegawai yang menunda pekerjaannya seperti mengurus dokumen yang seharusnya bisa diselesaikan hari itu tetapi malah dilalaikan, sehingga pekerjaan yang diberikan akhirnya menjadi tertunda dan dapat menghambat tujuan organisasi. Permasalahan ini dapat menjadi kebiasaan jika terus dibiarkan dan tidak adanya tindakan atau sanksi yang diberikan serta kurangnya teguran dari atasan kepada pegawai. Hal ini berdampak pada kinerja pegawainya karena dapat menurunkan kualitas pegawai di Kantor Kecamatan Baturaja Timur dan tindakan tidak disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Sedangkan permasalahan mengenai lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Baturaja Timur terkait indikator kebisingan yaitu terdapat pegawai yang mengeluh atas kebisingan yang ditimbulkan oleh suara rekan kerja yang sedang mengobrol

pada saat jam kerja sehingga kebisingan tersebut dapat mengganggu kenyamanan dan dapat mengganggu fokus pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya untuk indikator fasilitas masih belum mendukung pegawai Kecamatan Baturaja Timur untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat adanya beberapa AC tidak berfungsi dengan baik sehingga membuat suhu ruangan terasa panas apalagi dalam satu ruangan kerja terdapat beberapa pegawai dan dapat menyebabkan hilangnya konsentrasi saat bekerja. Selain itu terlihat beberapa peralatan kantor seperti mesin printer yang tidak berfungsi yang belum diremajakan atau belum diganti dengan yang baru, hal ini dapat menghambat pekerjaan sehingga kinerja pegawai menjadi kurang optimal dalam bekerja karena barang yang dapat dipakai cukup terbatas. Dampak dari permasalahan tersebut menyebabkan turunnya kuantitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Baturaja Timur.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu **“Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur baik secara parsial maupun simultan?”**.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam bidang kepegawaian khususnya yang menyangkut Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dari hasil peneliti berharap sebagai penambahan ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja serta pengaruhnya kinerja pegawai.

b. Bagi Akademisi

Sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan topik penelitian sejenis.

c. Bagi Instansi

Sebagai informasi tambahan kepada instansi dapat memberikan masukan berguna untuk Kantor Kecamatan Baturaja Timur dalam memberikan kebijakan kedisiplinan dan pengembangan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.