

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 yang optimal. Undang-Undang ASN Tahun 2014 sebagai pengganti Undang-undang pokok kepegawaian sebelumnya, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik karena PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan PNS sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karir terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan 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. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesionalisme yang tinggi.

Selain itu, keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyangkut penerapan manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman serta aspek lainnya. Dengan demikian

lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini tentunya memiliki banyak faktor penyebab sehingga kinerja pegawai kurang ataupun tidak sesuai dengan harapan organisasi. Salah satu sebab tidak efektif dan efisiennya kinerja pegawai adalah ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain ruangan yang nyaman dan tertata rapi, ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang sesuai serta keadaan lainnya yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas.

Mardiana dalam Budianto dan Amelia (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi tata kelola ruangan dan sistem penerapan manajemen yang kurang baik akan berpengaruh buruk yang terlihat pada menurunnya kinerja pegawai dalam organisasi yang bersangkutan. Dalam sebuah instansi, kinerja merupakan cerminan keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai secara individual dan organisasi secara umum.

Menurut Soedjadi (2016) disebutkan untuk memelihara keleluasaan gerakan badan pegawai khusus untuk pekerjaan-pekerjaan administrasi, maka diusahakan agar *space* kerja setiap orang tidak kurang dari 1,5×2 m². (masih harus diperhitungkan setiap ruangan kerja itu juga ditempatkan meja, kursi, almari-almari, *filing cabinet*, dan sebagainya).

Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. (Nitisemito, 2016) Ditinjau dari segi perilaku, disiplin bergantung pada banyak faktor, baik faktor individu dapat berasal dari kepribadian, motif, sikap, harapan-harapan, kebiasaan, dan sebagainya. Dengan demikian dapat dipahami terbentuknya perilaku disiplin merupakan proses yang kompleks dan memakan waktu. Oleh karena itu usaha meningkatkan perilaku disiplin semestinya dilakukan secara kontinyu dan komprehensif dalam arti diusahakan secara terus menerus dan memperhatikan segala faktor yang mempengaruhinya.

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Deli Tahun 2019-2020

Bagian (Unit Kerja)	Target	Realisasi Pencapaian Target Pertahun	Presentase Pencapaian %
Bagian Pemerintah	6.375	5.288	85,43
Bagian Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD)	10.487	5.643	63,77
Bagian Pelayanan Umum	4.507	2.622	75,23
Bagian Kesejahteraan Sosial (KESOS)	5.644	3.178	71,89
Bagian Keamanan Dan Ketertiban Umum (Trantib)	3.236	1.039	68,43
Bagian Perencanaan	1.341	1.018	55,63
Bagian Keuangan Dan Perlengkapan	7.054	5.502	82,20
Bagian Umum Dan Kepegawaian	3.656	1.943	75,27

Bagian Program Penyuluhan Layanan Keluarga Berencana (PPLKB)	7.145	3.259	63,10
Total	49.445	29.492	640,95
Rata-Rata	5.493,88	3.276,88	71,21

Sumber : Bagian umum dan kepegawaian kantor camat medan deli (data diolah)

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli pada setiap bagian atau unit kerja berada dibawah realisasi pencapaian pekerjaan, terutama pada bagian perencanaan dengan presentase terendah sebesar 55,63%. Hal tersebut juga berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian presentasi kerja pegawai negeri sipil, dimana nilai prestasi kerja seorang pegawai antara 51% sampai dengan 60% termasuk dalam sebutan kurang baik.

Menurut Malayu (2015) meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif

untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Menurut Hani (2016) kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1.2 Hasil Data Prasurvey

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Setiap ruangan memiliki luas yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai	83,3%	16,7%
2	Ruangan kerja pegawai sangat padat dan tidak memiliki ruang gerak yang baik.	96,7%	3,3%
3	Kurang mendukungnya fasilitas dan lingkungan kerja membuat kinerja pegawai kurang optimal	70%	30%

Sumber : Data diolah

Melihat posisi dan situasi Kantor Camat Medan Deli, peneliti telah melakukan pra-survey untuk mengetahui masalah yang terdapat di Kantor Camat Medan Deli. Dari hasil data pra-survey tersebut dapat dilihat pada pernyataan pertama ada 83,3% (25) responden yang menjawab ya dan 16,7% (5) responden yang menjawab tidak maka dapat disimpulkan bahwa ada (25) responden yang setuju dengan pernyataan bahwa setiap ruangan yang ada di Kantor

Camat Medan Deli memang kurang jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Pada pernyataan kedua ada 96,7% (29) responden yang menjawab ya dan 3.3% (1) responden yang menjawab tidak yang menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang setuju dengan pernyataan yang menyatakan ruangan kerja pegawai yang padat dan tidak memiliki ruang yang cukup untuk bergerak. Dan pada pernyataan terakhir terdapat 70% (20) responden yang menjawab ya dan 30% (10) responden yang menjawab tidak yang dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Camat Medan Deli. Dan dapat disimpulkan bahwa data yang didapat mendapatkan hasil yang kurang baik, dan jika keadaan ini terus berlanjut maka dapat berdampak buruk bagi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di Kantor Camat Medan Deli.

Untuk mendukung serta memperkuat hasil pra survei maka peneliti mencantumkan hasil absensi Kantor Camat Medan Deli dari tahun 2019-2020.

Tabel 1.3
Data Absensi Pegawai Kantor Camat Medan Deli pada tahun 2019-2020

Bulan	2019				2020			
	Jumlah Karyawan	Terlambat	Tidak Masuk Kerja	Tanpa Keterangan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Tidak Masuk Kerja	Tanpa Keterangan
1	40	40	10	5	40	45	12	7
2	40	35	8	5	40	50	11	7
3	40	40	8	7	40	50	7	6
4	40	45	11	6	40	46	7	4
5	40	40	10	6	40	40	10	4
6	40	50	9	4	40	40	10	3
7	40	52	9	4	40	53	6	8
8	40	45	10	6	40	51	6	5
9	40	50	10	7	40	40	6	4
10	40	50	7	7	40	40	10	4
11	40	53	7	5	40	40	10	8
12	40	45	7	5	40	35	10	3

Sumber: Kantor Camat Medan Deli

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai Kantor Camat Medan Deli pada tahun 2019-2020 menunjukkan masih banyaknya karyawan yang terlambat, masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja serta masih adanya karyawan yang tidak memberikan surat izin terkait ketidak hadiran dalam bekerja. Hal ini terlihat bahwa karyawan cenderung tidak memiliki disiplin dalam bekerja.

Menurut penelitian Harlie (2017), disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa variabel (X1) yaitu disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu 0,990 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain yaitu motivasi (X2) sebesar 0,872 dan variabel pengembangan karier (X3) yaitu sebesar 0,986; maka variabel X1 yaitu variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2016) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi.

Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa sarjana muda Indonesia maupun sarjana luar negeri mengenai kedisiplinan kerja.

Dalam kaitannya pada penulisan ini adalah Kantor Camat Medan Deli sebagai objek penelitian dengan tujuan untuk mengkaji dan mengetahui sejauh mana tingkat lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak betapa pentingnya lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuat penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Deli”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian diatas yaitu:

1. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli pada setiap bagian atau unit kerja berada dibawah realisasi pencapaian pekerjaan
2. Kurang optimalnya kinerja pegawai karena kurang mendukungnya fasilitas serta lingkungan kerja yang ada di Kantor Camat Medan Deli.
3. Pegawai pada Kantor Camat Medan Deli cenderung tidak memiliki disiplin dalam bekerja

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul yang tertera diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli

1.5 Manfaat Penelitian

Bertitik tolak pada tujuan penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian ini nantinya, diharapkan dapat memberi manfaat dan berhasil guna untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan peneliti khususnya bidang yang diteliti, maka manfaat penelitian dalam penyusunan Skripsi ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata-1 pada Universitas Potensi Utama dan dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, wawasan berpikir untuk dijadikan pedoman serta untuk diimplementasikan dalam bekerja.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mengembangkan kasanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang menyangkut Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta dapat menjadi bahan masukan kepada peneliti yang berminat untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil secara kancang (lebih luas) penelitian yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi pihak Kantor Camat Medan Deli terutama yang menyangkut Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.