

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting yang harus dimiliki dalam upaya mencapai untuk tujuan suatu organisasi. Secara umum tujuan organisasi publik adalah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dalam mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan sebuah kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Hal ini dipertegas oleh (Hasibuan, 2018) manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang berharga dalam organisasi, hal ini karena dapat membantu berjalannya kegiatan operasional pada organisasi atau perusahaan yang sudah direncanakan. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia mendorong organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif, sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi harus memperhatikan beberapa aspek seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Ansory dan Indrasari (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat terpisahkan dari suatu organisasi, hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha

meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai target yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi harus meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawainya. Menurut Sinambela, dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Begitu sebaliknya jika kinerja pegawai kurang baik akan sulit bagi organisasi atau instansi pemerintah untuk berkembang sehingga terhambatnya dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai hal yang paling penting untuk dilaksanakan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Kinerja pegawai yang optimal mencerminkan sumber daya manusia berkualitas pegawai akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini didukung oleh Kasmir (2016) kinerja pegawai merupakan

pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada perusahaan baik dari segi perilaku dan cara kerja. Hasil penelitian dari Mendra (2022) penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Pusaka Bali Persada, sehingga semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawainya.

Dalam menciptakan kinerja yang baik perlu memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan dari seorang pegawai, disiplin adalah keadaan yang mendorong pegawai untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2014), "peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, karena kedisiplinan suatu kantor atau tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang ada." Disiplin sangat dibutuhkan baik oleh individu maupun instansi, karena membantu individu untuk mengetahui apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dalam suatu kantor. Menurut Hasibuan (2016), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran mencerminkan sikap seseorang yang dengan sukarela mematuhi aturan, serta menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, individu akan mematuhi dan menyelesaikan tugasnya dengan baik tanpa adanya paksaan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin tinggi juga kinerja yang dapat dicapainya. Begitupun sebaliknya, jika tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai

hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. So Good Food Manufacturing. Meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan memberikan program orientasi kepada pegawai, seperti peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku di organisasi dijelaskan secara rinci, beserta konsekuensinya.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2008) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustriani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Hasil penelitian oleh Tampenawas (2022), variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Hotel Tondano Wisma Sulawesi Utara. Pentingnya lingkungan kerja yang baik didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah akan membuat nyaman para

pegawai dalam melaksanakan pekerja yang diberikan. Maka dari itu, pekerjaan pegawai yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang lengkap akan membuat pekerjaan lebih cepat selesai sehingga kinerja pegawai dapat mencapai tujuan.

Kantor Camat Seririt merupakan lembaga instansi pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mampu membantu pemerintahan di tingkat kecamatan yang menyediakan fasilitas pelayanan publik seperti pelayanan dalam pembuatan dan perekaman KTP di daerah kecamatan Seririt serta pelayanan dalam pembuatan izin usaha. Kantor Camat Seririt beralamat di Jl. Seririt-Singaraja No. 96, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng. Kecamatan Seririt terdiri dari 20 Desa dan memiliki satu kelurahan. Dalam menjalankan fungsinya sebagai pemerintahan di tingkat kecamatan, maka sangat diperlukan kinerja yang maksimal agar pelayanan yang diberikan juga bisa menjadi maksimal. Dalam tujuannya memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat di kecamatan Seririt, Kantor Camat Seririt tentunya memerlukan sumber daya manusia (ASN) yang memadai sebagai pelaksana seluruh tugas dan fungsi pemerintah. UU No. 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan adanya beberapa jenis Pegawai ASN yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) serta Pegawai non ASN yaitu Pegawai Tenaga Kontrak. Berdasarkan data yang diperoleh melalui kepegawaian Kantor Camat Seririt, Pegawai di Kantor Camat Seririt Tahun 2023 yaitu total jumlah 84 orang yang diantaranya yaitu: Pegawai ASN yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 41 sedangkan pegawai non ASN adalah Pegawai Tenaga Kontrak berjumlah 41 dan tenaga harian berjumlah 2 orang.



Tabel 1.1  
Data pegawai Kantor Camat Seririt Tahun 2023

<b>Golongan</b>	<b>Jumlah</b>
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	41
Pegawai Kontrak	41
Tenaga Harian	2
<b>Total</b>	<b>84</b>

Sumber : Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Seririt.

Dengan sumber daya manusia yang memadai, maka camat akan mampu mengatur pemerintahan melalui pemerataan tugas pokok fungsi dengan memerhatikan kompetensi yang sesuai dari masing-masing pegawai, sehingga pelayanan yang maksimal akan dirasakan masyarakat melalui kinerja yang baik dari pegawai Kantor Camat Seririt. Kinerja pegawai tentunya dapat diukur melalui banyak faktor, salah satunya yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kinerja pegawai tentunya perlu dibentuk agar seluruh pegawai bisa menjalankan tugas sebaik-baiknya. Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Camat Seririt realisasi Kinerja belum mencapai target yang ditetapkan, maka dari itu kinerja pegawai Kantor Camat Seririt perlu di tingkatkan. Gambar 1.1 merupakan capaian kinerja pegawai Kantor Camat Seririt periode Januari sampai dengan Oktober 2023:

Berdasarkan grafik, dapat dilihat bahwa realisasi kinerja pegawai Kantor Camat Seririt pada periode Januari sampai dengan Oktober 2023 belum mencapai target sesuai yang ditetapkan oleh organisasi, terutama dalam aspek pengelolaan data informasi perencanaan anggaran pada Kantor Camat Seririt. Ketidakjelasan mengenai pengelolaan data dan informasi terkait dengan perencanaan anggaran membuat pegawai kesulitan dalam pengelola data dan kurangnya informasi terkait

perencanaan anggaran tersebut mengakibatkan penurunan kinerja yang hanya mencapai 76% dari target kinerja 95%. Selain itu, pelaksanaan pelayanan administrasi terkendala oleh proses yang lambat dikarenakan fasilitas kerja yang kurang memadai, dengan persyaratan dan kurangnya efisiensi dalam penganan dokumen, hal ini menyebabkan pelayanan tidak optimal. Menurunnya kinerja dari seorang pegawai dapat disebabkan oleh sejumlah aspek, salah satu yaitu kurangnya disiplin kerja dari seorang pegawai dan fasilitas kerja yang kurang memadai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terdapat permasalahan pada disiplin kerja adapun permasalahan utama terkait dengan kedisiplinan adalah kehadiran pegawai pada Kantor Camat Seririt saat ini, hampir setiap bulan terdapat pegawai yang absen dengan alasan izin dan sakit. Dan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan bagian kepegawaian Kantor Camat Seririt setiap pegawai memiliki kesempatan izin atau tidak hadir hanya dua kali dalam sebulan tetapi ada beberapa pegawai yang tidak hadir melebihi batas yang telah ditetapkan. Maka dari itu tingkat kedisiplinan kerja di kantor tersebut perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kehadiran agar tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari data absensi yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data absensi pegawai pada Kantor Camat Seririt  
bulan Januari-Oktober Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			
			Sakit	Pesestase	Ijin	Pesentase
1.	Januari	84	4	4.76%	7	8.33%
2.	Februari	84	6	7.14%	11	13.09%
3.	Maret	84	6	7.14%	14	16.66%

4.	April	84	2	2.38%	9	10.71%
5.	Mei	84	6	7.14%	14	16.66%
6.	Juni	84	5	5.95%	12	14.28%
7.	Juli	84	4	4.76%	16	19.04%
8.	Agustus	84	7	8.33%	10	11.90%
9.	September	84	2	2.38%	8	9.52%
10.	Oktober	84	10	11.90%	16	19.04%

Sumber : Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Seririt.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, terlihat banyak pegawai yang izin terutama pada bulan Juli dan oktober mencapai 19.04%, jika banyak pegawai yang tidak hadir maka dapat menimbulkan penurunan produktivitas kinerja. Hasil observasi yang dilakukan dilihat dari perilaku pegawai, memang pada saat absensi atau apel di pagi hari para pegawai datang tepat waktu, tetapi setelah selesai absensi atau apel pagi para pegawai tidak langsung masuk ruangan dan memulai pekerjaan, namun memilih untuk diam dan mengobrol dengan rekan kerjanya diluar ruangan. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya pegawai sering melimpahkan tugas atau pekerjaannya ke pegawai lain, ketika ditugaskan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini berpotensi menimbulkan permasalahan di lingkungan kerja pegawai karena sudah melanggar ketentuan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ternyata permasalahan pada lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas-fasilitas kantor sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan, kurangnya komputer setiap ruangan terutama pada ruangan divisi pemerintahan, divisi pembangunan dan divisi sosial dan budaya hanya ada satu komputer pada saat jam kerja berlangsung terkadang komputer digunakan secara bergantian oleh pegawai, ketika semua pegawai berada dalam



ruangan masing-masing ada pegawai yang tidak mendapatkan meja dan kursi untuk bekerja, jika memiliki ruangan kerja yang sempit dan kekurangan tempat duduk membuat para pegawai merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Selain hal tersebut masih ada beberapa pegawai yang memiliki hubungan yang tidak harmonis terhadap sesama pegawai karena terkadang dalam melaksanakan pekerjaan disuatu bidang ada pegawai yang benar-benar bekerja dan ada pegawai juga yang. Maka dari lingkungan kerja pada Kantor Camat Seririt perlu di perhatikan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jadi untuk mengatasi permasalahan ini, Camat dan Sekretaris Camat telah memberikan arahan kepada para pegawai untuk hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman di Kantor Camat Seririt. Upaya yang dilakukan oleh Camat dan Sekretaris Camat tidak hanya difokuskan pada permasalahan kehadiran pegawai saja, namun juga diarahkan untuk mencapai target kinerja sesuai target yang diberikan sehingga setiap pegawai dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian sasaran kinerja pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Seririt”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut.

- (1) Realisasi kinerja pegawai Kantor Camat Seririt pada periode Januari hingga Oktober 2023 belum mencapai target sesuai yang ditetapkan oleh organisasi.
- (2) Permasalahan utama terkait dengan kedisiplinan adalah kehadiran setiap bulan terdapat pegawai yang absen dengan alasan izin dan sakit.
- (3) Beberapa pegawai banyak yang izin terutama pada bulan Juli dan oktober mencapai 19.04%, jika banyak pegawai yang tidak hadir maka dapat menimbulkan penurunan produktivitas kinerja.
- (4) Pada lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas-fasilitas kantor sehingga dapat menghambat pekerjaan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, pembatasan masalah dapat dibuat secara jelas dan mendalam sehingga peneliti hanya meneliti pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seririt.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

- 1) Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seririt.
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seririt.

- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seririt.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan teruji mengenai pengaruh sebagai berikut.

- 1) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seririt.
- 2) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seririt.
- 3) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seririt.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pegawai khususnya pegawai di Kantor Camat Seririt untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

