

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang penting dalam suatu instansi dan menjadi faktor penentu keberlangsungan instansi. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sebuah instansi. Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun didukung dengan sarana prasarana serta sumber dana yang berlebih tanpa ada dukungan Sumber Daya Manusia yang andal kegiatan instansi tidak akan terselesaikan dengan baik (Ferawati, 2017). Sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan serta mempengaruhi kemajuan dari sebuah instansi begitu juga sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki sebuah instansi tidak baik maka kinerja perusahaan akan mengalami hambatan untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan hasil pencapaian dari sebuah tindakan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari pencapaian tujuan sebuah instansi atau target-target yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2010) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh Perusahaan. Kinerja pegawai yang berada di level optimal membuat tujuan dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak positif pada pencapaian tujuan dan target instansi, tetapi juga berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja

pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan diakui kinerjanya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik lagi. Perhatian dan upaya dalam peningkatan kinerja pegawai harus menjadi prioritas utama bagi setiap instansi sehingga keberlangsungan sebuah instansi dapat terjaga dan terus berkembang ke arah yang lebih baik dan tercapainya tujuan sebuah instansi atau target-target yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, Budiayasa, dkk (2023) menyatakan kinerja dipengaruhi pelatihan dan pengembangan. Wibowo dan Widiyanto (2019) menyatakan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh keselamatan dan Kesehatan kerja dan lingkungan kerja. Putri dan Antoni (2021) menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi kompensasi sumber daya manusia, motivasi dan lingkungan kerja. Elburdah (2021) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja selain itu, Salsabilla dan Suryawan (2021) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, serta Astuti (2022) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Jadi, dapat disimpulkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan Kesehatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta budaya organisasi. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja, karena variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan pada penelitian Elburdah (2021), selain itu variabel disiplin kerja berpengaruh dominan pada penelitian Salsabilla dan Suryawan (2021).

Lingkungan kerja adalah segala aspek yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi dan mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sebuah lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan yang akan membuat suasana bekerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, begitu pula sebaliknya, jika suasana kerja kurang kondusif atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan maka akan mempengaruhi suasana bekerja menjadi terganggu. Menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan menjadi hal yang esensial bagi instansi untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan optimal dan mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyono, dkk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Widhi dan Telagawathi (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Sunarno (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun penelitian lainnya oleh Sabilalo (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian Hartati, dkk (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kedisiplinan pegawai dalam bekerja menjadi salah satu faktor penentu kualitas kinerja pegawai, maka dari itu pegawai yang disiplin memberikan kinerja yang optimal bagi Instansi. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati

segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Dampak dari perilaku pegawai yang tidak disiplin, pegawai akan mempunyai kinerja yang kurang baik. Menurut (Hartatik, 2014) Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga menciptakan budaya disiplin dalam instansi menjadi kunci mencapai kinerja yang optimal, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan Rosa (2024) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan

Penelitian lain oleh Rastana (2021) juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun penelitian lainnya oleh Irawan, dkk (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Lestari (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng adalah salah satu lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan di tingkat kabupaten. Sekretariat Daerah bertanggung jawab untuk mendukung Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam bidang administrasi, perencanaan, pengelolaan sumber daya manusia, dan pelayanan publik. Berikut tabel predikat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.

Tabel 1.1  
Predikat Kinerja  
(Sumber Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng)

NO	TAHUN	PREDIKAT KINERJA			JUMLAH
		BAIK SEKALI	BAIK	KURANG BAIK	
1	2022	1	145	-	146
2	2023	1	135	-	136
3	2024	1	128	-	129

Berdasarkan tabel 1.1 tentang predikat kinerja pegawai, terlihat bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng mendapatkan predikat “baik”. Namun, dalam setiap tahun, hanya 1 pegawai yang berhasil mencapai predikat “baik sekali”.

Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja keseluruhan pegawai masih perlu ditingkatkan secara signifikan untuk dapat mencapai standar yang lebih tinggi, dan lebih banyak pegawai yang meraih predikat “baik sekali”. Sehingga perhatian dan upaya peningkatan kinerja harus terus dilakukan agar capaian kinerja pegawai dapat lebih merata dan berkualitas tinggi. Hal ini juga didukung oleh pengamatan peneliti selama magang, yang menunjukkan bahwa kemandirian pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng belum optimal, masih sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, yang tentunya berdampak pada kelancaran operasional dan efektivitas pelayanan di lingkungan pemerintah daerah. Selain itu, kurangnya pemahaman akan pekerjaan yang berlaku menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, di mana beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami prosedur atau standar operasional yang harus diikuti, tidak hanya itu, masih kurangnya kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas juga

menjadi kendala yang signifikan. Hal ini terlihat dari adanya kurangnya koordinasi yang efektif antar pegawai, sehingga menyebabkan tugas-tugas tidak terselesaikan dengan maksimal dan tepat waktu. Keterlambatan dan kurangnya pemahaman serta kerja sama ini mengindikasikan bahwa beberapa pegawai belum dapat bekerja secara mandiri dengan efisien, hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam manajemen waktu, komunikasi, serta kolaborasi antar pegawai yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebabnya dan mengambil langkah-langkah konkret guna meningkatkan kemandirian, pemahaman pekerjaan, serta memperkuat kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penting dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng adalah sebagai berikut:

1. Terjadi permasalahan mengenai kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.
2. Terdapat banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Buleleng.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal hal sebagai berikut

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti setelah diadakannya penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat memperkaya literatur dan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng terkait masalah lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

