

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya dari manajemen yang baik dan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat bantu kerja yang dimiliki organisasi telah baik dan mumpuni. Alat bantu kerja yang mumpuni dan modern yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM. Tugas manajemen SDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional. SDM dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran penting didalam tugasnya sebagai pelaksana segala kegiatan operasional perusahaan. SDM merupakan manusia yang bekerja pada sebuah perusahaan sebagai pengelola dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan SDM yang berkualitas dan tenaga kerja ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola perusahaan atau organisasi, sukses tidaknya untuk menghadapi tantangan dan

memenuhi harapan masyarakat, diperlukan perencanaan yang tepat, efektif, dan berkesinambungan (Deviyana dkk, 2023).

Kinerja pegawai menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja (*performance*) adalah tingkat dari suatu pencapaian visi misi dan tujuan dari suatu organisasi. Kinerja biasanya disebut juga sebagai kesuksesan individu atau organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator: kesesuaian dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam bekerja, kehadiran atau presensi dan cara bekerja sesama dengan pegawai (Dewi & Trihudyatmanto, 2020). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai, dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai dalam suatu kantor dinas pemerintahan merupakan aspek krusial yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemerintah. Kinerja pegawai mencakup sejumlah faktor yang berkaitan dengan produktivitas, komitmen, dan kemampuan individu untuk menyumbangkan kontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi (Farisi & Lesmana, 2021).

Kinerja pegawai dalam kantor dinas pemerintahan dipengaruhi oleh berbagai faktor mulai dari kompetensi dan motivasi pegawai, kondisi lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan, hingga sistem penilaian kinerja. Integrasi strategi dan kebijakan yang mendukung faktor-faktor ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik.

Fenomena yang teramati melalui wawancara dengan beberapa pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam hal semangat kerja, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap aturan waktu kerja. Beberapa aspek yang mencuat dari hasil penelitian awal ini adalah penurunan semangat kerja pegawai, ketidaktepatan waktu hadir dan pulang, rasa jenuh dalam bekerja, serta kecenderungan untuk tidak mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Fenomena ketidaktepatan waktu hadir dan pulang juga menjadi perhatian. Beberapa pegawai terlihat tidak tepat waktu dalam memulai jam kerja atau meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai. Hal ini dapat mencerminkan rendahnya disiplin waktu yang dapat berdampak pada efisiensi operasional dan kualitas pelayanan yang diberikan. Kecenderungan untuk tidak mematuhi ketentuan terkait dengan norma dan nilai-nilai yang berkembang dalam lingkungan kerja. Jika budaya organisasi tidak mendorong ketaatan terhadap aturan dan nilai-nilai yang dijunjung, pegawai cenderung untuk mengabaikan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan di perusahaan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya dan akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja dan

lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kantor Dinas Sosial memiliki fungsi utama dalam merancang, melaksanakan, dan mengawasi program-program sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Fungsi ini melibatkan pemberian bantuan kepada kelompok rentan, seperti anak-anak, lanjut usia, orang cacat, dan kelompok masyarakat lainnya yang memerlukan perlindungan dan dukungan. Kantor dinas sosial menyediakan berbagai layanan sosial, termasuk pemberian bantuan sosial, pemenuhan kebutuhan dasar, pelatihan keterampilan, kesehatan mental, dan rehabilitasi sosial. Layanan ini ditujukan untuk membantu individu dan kelompok masyarakat dalam mengatasi tantangan dan kesulitan yang dihadapi. Dinas sosial bertanggung jawab atas penyelenggaraan program perlindungan sosial, seperti program keluarga harapan, program bantuan sosial, dan program-program lain yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan dukungan kepada kelompok rentan. Kantor Dinas Sosial memiliki peran penting dalam pelaksanaan tupoksinya sehingga perlu ditunjang oleh kinerja pegawai yang memadai. Apabila fenomena serupa terus terjadi maka pelayanan yang dilakukan tidak maksimal dan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar dikarenakan berdasarkan observasi program-program yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kabupaten Gianyar memiliki dampak langsung pada masyarakat setempat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja program tersebut tidak hanya bermanfaat bagi pengelola program, tetapi juga bagi masyarakat yang menjadi sasaran dari program tersebut. Melalui penelitian di

kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, dapat diidentifikasi area-area di mana perbaikan dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program-program tersebut, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

Pada fenomena yang terjadi terdapat dua faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial kabupaten Gianyar yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja. Mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka salah satu pihak yang sangat berperan dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah atasan, terutama atasan langsung. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh bagaimana atasan langsung mengelola dan memfasilitasi lingkungan kerja, serta bagaimana pegawai menegakkan standar dan ekspektasi terkait disiplin kerja. Jika atasan tidak efektif dalam memastikan disiplin kerja, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dan pencapaian target program. Berikut merupakan data target program kerja serta realisasi dari kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar tahun 2023.

Tabel 1.1

Data Capaian Program Kerja Dinas Sosial Kabupaten Gianyar Tahun 2023

No	Keterangan	Target	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan	100%	79,04%
2	Program Pemberdayaan Sosial	100%	72,14%
3	Program Rehabilitasi Sosial	100%	0,53%
4	Program Perlindungan dan Jaminan Sosial	100%	40,45%
5	Program Penanganan Bencana	100%	3,04%
6	Program Pengelolaan Taman Makam Pahlawan	100%	1,46%

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, 2023

Capaian program kerja Dinas Sosial Kabupaten Gianyar pada tahun 2023 menunjukkan variasi yang signifikan dalam tingkat realisasi dibandingkan dengan target yang ditetapkan. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kabupaten/Kota mencapai tingkat realisasi sebesar 79,04%, menunjukkan kinerja yang relatif baik dalam mendukung urusan pemerintahan daerah. Program Pemberdayaan Sosial mencapai tingkat realisasi sebesar 72,14%, menunjukkan upaya yang signifikan dalam meningkatkan pemberdayaan masyarakat. Program Rehabilitasi Sosial hanya mencapai tingkat realisasi sebesar 0,53% dikarenakan berkurangnya anggaran yang diberikan, menunjukkan tantangan yang besar dalam mencapai target rehabilitasi sosial.

Program Perlindungan dan Jaminan Sosial mencapai tingkat realisasi sebesar 40,45%, menunjukkan perluasan akses terhadap perlindungan dan jaminan sosial masih memerlukan peningkatan. Program Penanganan Bencana hanya mencapai tingkat realisasi sebesar 3,04%, menunjukkan tantangan yang besar dalam penanggulangan bencana di wilayah kabupaten Gianyar. Program Pengelolaan Taman Makam Pahlawan mencapai tingkat realisasi sebesar 1,46%, menunjukkan perlunya peningkatan dalam pengelolaan warisan sejarah dan budaya. Data ini memberikan gambaran tentang kinerja Dinas Sosial Kabupaten Gianyar pada tahun 2023, yang menunjukkan perbedaan signifikan dalam pencapaian antara program-program yang berbeda. Sehingga perlu diselidiki faktor-faktor yang kemudian dapat mempengaruhi adanya perbedaan target dan realisasi.

Realisasi target yang tidak terpenuhi dapat terjadi dikarenakan disiplin kerja pegawai yang masih kurang. Ketidaksiplinan seperti absensi yang tidak teratur, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, atau kurangnya konsistensi dalam menjalankan prosedur dapat menghambat pencapaian target dan kinerja yang optimal. Rendahnya tingkat capaian program dapat mencerminkan kurangnya

disiplin kerja di antara pegawai yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program-program tersebut.

Menurut Rakista & Subagio (2018) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi menaati norma – norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam Dinas Sosial Kabupaten Gianyar tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan pegawai dalam meningkatkan peraturan yang ditetapkan oleh Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, serta meningkatkan efesiensi dan kinerja para pegawai.

Adanya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Farisi & Lesmana (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane. Penelitian dengan hasil serupa juga dilakukan oleh Sunarno (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya hasil serupa penelitian ini menjadi dasar peneliti untuk mengkaji kembali hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan subjek yang berbeda yakni pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

Kinerja yang baik akan terwujud jika didukung oleh lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai. Rasa diperhatikan, diakui, dan dihargai oleh

rekan kerja dan atasan dapat mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaan. Pencapaian yang bervariasi dari program-program tersebut mungkin mencerminkan berbagai kondisi dalam lingkungan kerja di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Lingkungan kerja di kantor Dinas Sosial sudah sesuai dengan standar yang ditentukan, seperti peralatan kerja yang di perbaharui atau diganti apabila terdapat peralatan yang rusak. Suasana kerja yang mendukung seperti penerangan, kualitas udara, dan suhu pada ruangan bekerja sudah cukup baik. Hal ini sangat mendorong untuk terciptanya kinerja yang baik dari pegawai Dinas Sosial dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Tetapi hal ini berbanding terbalik dengan realitas dari target yang ditentukan.

Afandi (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat bekerja yang mempengaruhi kegiatan dalam menjalankan suatu pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hubungan positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunarno (2021) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Farisi & Lesmana (2021) dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini berusaha untuk mengkaji faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja. Adapun kebaruan atau *research gap* dari penelitian ini ialah *population gap* yang menunjukkan perbedaan populasi dengan penelitian sebelumnya. Dimana populasi dalam penelitian ini ialah pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

- (1) Capaian program kerja yang realisasinya tidak memenuhi target.
- (2) Rendahnya kinerja yang dicapai pegawai menandakan kurangnya disiplin pegawai itu sendiri.
- (3) Adanya kesenjangan penelitian antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut.

- (1) Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.
- (2) Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

1.4 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

- (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar?
- (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar?
- (3) Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini ialah menguji kembali:

- (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
- (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
- (3) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan sumber pengetahuan secara teoritis yang turut berkontribusi. Selain itu penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan manajemen.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan dapat membantu institusi yakni sebagai informasi bagaimana diterapkannya kinerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan yang akan melakukan penelitian akan mendapatkan gambaran nyata mengenai teori-teori dalam ilmu sumber daya manusia dan juga mendapatkan wawasan ilmu yang lebih luas.

