

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era saat ini, pemerintah pusat maupun daerah dituntut untuk memberikan yang terbaik dalam hal mengelola suatu organisasi. Terutama dalam hal menyediakan sumber daya manusia. Suatu organisasi dalam bentuk perusahaan atau organisasi dalam bentuk instansi pemerintah, Baik di pusat maupun di daerah harus memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan fungsi organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011 : 16) Bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani. Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan bermanfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai .

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya Organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja, serta kinerja kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang disiplin, kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2015, hal. 559). Disiplin dapat disimpulkan sebagai bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara

sukarela dan penuh kesadaran mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Di samping itu, berusaha menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan berdaya guns di masa yang akan datang.

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Oesapa

Kota Kupang Januari-Desember Tahun 2021

Bulan	Jumlah pegawai/ptt	Jumlah hari kerja	Jumlah keseluruhan hari kerja	S	I	A	Jumlah Hari Kerja Yang hilang	Jumlah hari kerja nyata	Tingkat Absensi
Januari	20	20	400	8	2	3	13	387	4%
Februari	20	18	360	3	3	0	6	354	3%
Maret	20	21	420	4	2	1	7	413	4%
April	20	20	400	0	0	261	26	374	3%
Mei	20	17	340	3	0	30	33	307	3%
Juni	20	17	340	3	0	30	33	307	3%
Juli	20	21	420	4	2	19	25	395	4%
Agustus	20	20	400	4	2	19	25	375	4%
September	20	22	440	7	4	14	26	414	4%
Oktober	20	20	400	4	13	20	37	367	4%
November	20	22	440	2	11	36	49	391	4%
Desember	20	23	460	0	0	0	0	460	5%

Sumber : Data kantor kelurahan oesapa

Dalam tabel tersebut, jumlah hari kerja seluruh pegawai diperoleh dari hasil perkalian antara jumlah pegawai dengan jumlah hari kerja. Jumlah hari kerja yang hilang diperoleh dari total absen pegawai. Jumlah hari kerja nyata diperoleh dari pengurangan antara jumlah hari kerja dengan jumlah hari kerja yang hilang. Tingkat absensi diperoleh dari pembagian jumlah hari kerja yang hilang dengan jumlah hari kerja pegawai dikalikan 100.

sehingga diperoleh jumlah terbesar ditujukan pada bulan desember dengan jumlah hari kerja nyata, sebesar 460 dengan tingkat absensi sebesar 5% jumlah hari kerja nyata sebesar 307 dengan tingkat absensi sebesar 30%. Data tersebut memperlihatkan bahwa adanya pergerakan jumlah pegawai yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada setiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Kelurahan Oesapa Kota Kupang. Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kedanya, serta pengaturan kedanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018, hal. 1). Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau instansi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktifitas organisasi atau instansi (Rohmah,

2019). Kesehatan lingkungan kerja organisasi dan instansi yang baik meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan organisasi atau instansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari (2017) pengaruh Disiplin kerja kerja dan Lingkungan kerja , Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variable disiplin kerja yang terdiri dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini maka pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan mengawasi semua aktivitas pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai bagian produksi.

Adapun hasil penelitian yang tidak berpengaruh yang membahas tentang "pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Selatan Agro Makmur Lestari" yang di lakukan oleh Irawan Husaini (2020). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05). Sedangkan Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.007) dan signifikansi (0.000) lebih kecil dari (0.05). Sedangkan Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F-hitung (199.835) > Ftabel

(3.18) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Adapun kontribusi disiplin dan Lingkungan terhadap kinerja sebesar 88.9%.

Kajian penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada pegawai Kantor Kelurahan Oesapa Nusa Tenggara Timur, berdasarkan data yang diperoleh.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis hendak mengajukan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima "

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di atas maka masalah penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Oesapa.

1.3 Persoalan Penelitian

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Oesapa , Kecamatan Kelapa Lima ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang?

1.4 Tujuan Dan Masalah Peneliitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pads Kantor Kelurah Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima Kota kupang

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah refrensi dan masukan bagi seluruh mahasiswa fakultas ekonomi universitas kristen artha wacana kupang sebagai dasar pengenalan untuk menambah pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dala.m perkuliahan dengan kenyataannya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitan diharapkan dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan baru perusahaan atau instansi tentang pengaruh perilaku pemimpin dan kesesuaian penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Oesapa Kecamatan Kelapa Lima Kota kupang