

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsure utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur Negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para PNS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh PNS. Karena itu, telah dibuat proyek percontohan di tiga lembaga yakni Departemen Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan. Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil. Pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban- kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

**Tabel 1.1**

**Data Absensi pegawai kantor Desa Kauniki periode Juni - Agustus**

No	Bulan	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai		
		A	S	I
1	Juni	19	3	-
2	Juli	23	-	8
3	Agustus	15	7	11

Sumber : Data Absensi pegawai kantor Desa Kauniki

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Pada bulan Juni terjadi 19 kali absen, pada bulan Juli meningkat menjadi 23 kali absen dan di bulan Agustus terjadi penurunan yang signifikan yaitu dengan 15 kali absen. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin.

Selain kurangnya disiplin dalam kehadiran pada kantor Desa Kauniki, Kecamatan Takari masih ada karyawan yang kurang berdisiplin dalam bekerja, seperti masih ada pegawai yang terlambat datang, menunda-nunda pekerjaan, dan sebagainya. Dengan menurunnya disiplin pegawai dapat diidentifikasi sebagai penyebab menurunnya produktivitas kerja pegawai. Masalah disiplin para peserta organisasi baik di atas, (*Superordiet*) atau bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Hal ini menjadi salah satu variabel yang akan peneliti teliti sebagai variabel bebas yaitu pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Selain kedisiplinan pegawai, kondisi lingkungan kerja tentunya juga harus sesuai

dengan kebutuhan dari pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Menurut Sedermayanti, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang akan di hadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya yaitu cahaya, warna, suara, udara, dan musik, sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan dan hubungan sesama antar pegawai.

Pada kantor Desa Kauniki, Kecamatan Takari yang dimana kondisi kantor berada dipinggir jalan tentunya membuat kondisi kantor yang tidak kondusif dengan suara kendaraan yang lalulalang. Kondisi ini tentunya dapat mendukung tingkah laku seorang pegawai dengan kurangnya rasa tanggung jawab dengan alasan-alasan tertentu atau bahkan mencari alasan untuk menunda atau bahkan tidak mengerjakan pekerjaannya.

Adapun penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah penelitian yang di lakukan Aditya Nur Pratama 2016. “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers” Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar ( $\beta$ ) 0,174 (\* $p > 0.05$ ;  $p = 0,045$ ). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,030. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontribusi pengaruh lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,0069. Penelitian Magfira Arifin 2017. “ Pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Puwatu” Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan penciptaan baik buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja menyangkut sarana fisik, penatan ruangan, lokasi organisasi, atau instansi serta suasana kerja didalam sebuah instansi. Penelitian Rico D. Pakpahan 2017. “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan CV. Hampan Seaga Yogyakarta)” Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,293. Artinya, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 29,3%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik disiplin dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik lagi atau meningkat.

Menurut Gunawan ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai maupun karyawan yaitu fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss* (bos yang sportif dalam memberikan pekerjaan) dan pemberian bonus. Menurut Robbins ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu (kedisiplinan), efektifitas dan kemandirian. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang: **“Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Desa Kauniki, Kecamatan Takari, Kabupaten Kupang.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, adalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diterapkan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada kantor Desa Kauniki Kecamatan Takari Kabupaten Kupang?

## **1.3 Persoalan Penelitian**

1. Apakah penerapan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Desa Kauniki ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Desa Kauniki ?

## **1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Desa Kauniki.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Desa Kauniki.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat penelitian**

1. Sebagai informasi bagi masyarakat untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan pegawai kantor Desa Kauniki, Kecamatan Takari.
2. Sebagai masukan positif pada kantor Desa Kauniki, Kecamatan Takari untuk memaksimalkan kinerja.

3. Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh diperguruan dengan kondisi nyata dilapangan, khususnya tentang pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**b. Manfaat Praktis**

Bagi Instansi Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi kantor maupun pihak yang berkepentingan didalam dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kedisiplinan bagi kinerja pegawai.