

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik (Afif, Paramitha, & Hasiolan,2016). Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelola system untuk mencapai tujuan. Rumondor,Tumbel, & Sepang (2016) menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi,2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau

organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Afif et al., (2016) juga menunjukkan pentingnya disiplin kerja untuk memberdayakan karyawan sehingga memiliki kemampuan kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hidayat & Taufiq (2012) menyatakan sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga terwujud kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan organisasi perusahaan perlu mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya (Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan (Sidanti, 2015). Disiplin kerja merupakan ketaatan karyawan terhadap suatu aturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya

kesadaran dan bukan unsure paksaan. Hasibuan (2010) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Ardiansyah & Wasilawati (2014) dan Sidanti (2015) dalam disiplin kerja terdapat prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik ditunjukkan oleh perilaku karyawan menaati ketentuan yaitu datang tepat waktu, berpakaian rapi, tertib dan teratur sesuai dengan ketentuan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli maka, disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa tingkat kedisiplinan para pegawai di kantor dinas pendidikan sangat baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun terhambatnya pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kupang karena lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam hal ini space ruang pelayanan rata-rata terbatas dan suhu ruangan yang tidak memungkinkan, yaitu karena ruang gerak yang sangat sempit sehingga suhu udara sangat panas dan itu berdampak pada kinerja pegawai. Kemudian secara kinerja pun mereka perlu mengoptimalkan kinerja mereka untuk meningkatkan kinerja para pegawai pada Kantor Dinas Kota Kupang dikarenakan banyak hari kerja yang hilang. Untuk itu mereka perlu mengadakan evaluasi untuk memaksimalkan

peningkatan kinerja para pegawai pada Kantor Dinas Kota Kupang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Sina (2016:218) mengemukakan bahwa absensi merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk membuktikan bahwa dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi/organisasi. Oleh karena itu , berikut adalah tingkat absensi pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang Selama Tahun 2022 sebagai berikut:

**Tabel 1.1.**

**Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan**

| Bulan     | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai | Absen |    |    |     | Jumlah Hari Kerja Yang Hilang | Jumlah Hari Kerja Nyata | Tingkat Absensi % |
|-----------|----------------|-------------------|-----------------------------------|-------|----|----|-----|-------------------------------|-------------------------|-------------------|
|           |                |                   |                                   | S     | I  | T  | C   |                               |                         |                   |
| Januari   | 100            | 21                | 2100                              | 19    | 10 | 6  | -   | 35                            | 2065                    | 1,6%              |
| Februari  | 111            | 18                | 1998                              | 58    | 20 | 6  | 10  | 94                            | 1904                    | 4,9%              |
| Maret     | 120            | 22                | 2640                              | 49    | 31 | 38 | 8   | 126                           | 2514                    | 5,0%              |
| April     | 118            | 19                | 2242                              | 31    | 15 | 5  | 19  | 70                            | 2172                    | 3,2%              |
| Mei       | 120            | 15                | 1800                              | 30    | 19 | -  | 18  | 67                            | 1733                    | 3,8%              |
| Juni      | 117            | 21                | 2457                              | 38    | 24 | 8  | 41  | 111                           | 2346                    | 4,7%              |
| Juli      | 113            | 21                | 2373                              | 11    | 7  | -  | 21  | 39                            | 2334                    | 1,6%              |
| Agustus   | 109            | 22                | 2398                              | -     | -  | -  | 20  | 20                            | 2378                    | 0,8%              |
| September | 108            | 22                | 2376                              | 17    | 2  | 10 | 30  | 59                            | 2317                    | 2,5%              |
| Oktober   | 108            | 21                | 2268                              | 3     | 2  | -  | 32  | 37                            | 2311                    | 1,6%              |
| November  | 108            | 22                | 2376                              | -     | -  | -  | 98  | 98                            | 2278                    | 4,3%              |
| Desember  | 108            | 19                | 2052                              | -     | -  | -  | 131 | 131                           | 1921                    | 6,8%              |

(Sumber:Data olahan Penulis )

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat absensi terlihat konstan pada bulan Januari, Juli, dan Oktober yaitu sebesar 1,6%. Namun pada bulan Februari, Maret, April, Mei, Juni, Agustus, dan September hingga Desember terjadi peningkatan absensi dikarenakan banyak jumlah hari kerja yang hilang. Dan dari data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang dalam melaksanakan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan lagi, sifat tanggung jawab yaitu menjadi salah satu indikator peneliti mengenai kinerja pegawai, karena masih banyak target pekerjaan yang belum diselesaikan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi agar mengetahui penyebab tidak maksimalnya kinerja para pegawai, dengan seperti itu maka dapat dilakukan perbaikan dalam peningkatan kinerja para pegawai.

Penelitian terdahulu oleh Doni Irwana (2021) tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang artinya penurunan kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Serpong tidak dapat dipengaruhi oleh peningkatannya disiplin kerja pada pegawai.

Penelitian lain membahas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Rima Dwing Tyas, et al (2018).

Berdasarkan hasil penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Sedangkan lingkungan kerja secara persial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda dan memiliki ketidak konsistenan hasil penelitian sehingga penelitian ini akan menguji kembali pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang disajikan dengan judul” **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang**”

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan maka perumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini : “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang**”

## **1.3. Persoalan Penelitian**

Persoalan dari penelitian ini yaitu:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang ?

## **1.4. Tujuan Dan Kemanfaatan Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yaitu:

- a. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang .
- b. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang .

### **1.4.2. Kemanfaatan Penelitian**

Manfaat penelitian terdiri atas:

- a. Manfaat akademik: Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang.
- b. Manfaat Praktis: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Kupang berkaitan dengan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.