

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif, Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. 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 Sutrisno, E. (2010). Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sebab itu sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mencapai kinerja yang baik. melalui kinerja yang diberikan oleh pegawai dengan hasil baik akan berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan tersebut. Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran

penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, kantor, badan ataupun sejenisnya.

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 pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Edison, Anwar, dan Komariyah. (2016). juga menunjukkan pentingnya disiplin kerja untuk memberdayakan pegawai sehingga memiliki kemampuan kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016), kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi

perusahaan/instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat memberikan kedisiplinan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebarkannya (Alex Nitisemito,2015). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan pegawai dalam bekerja. pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat,aman dan nyaman.

Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang, tepatnya di Jln. S.K. Lerik Baru, Kelapa Lima, Nusa Tenggara Timur. Pemilihan kantor ini sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu instansi yang bertanggung jawab tentang semua hal berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya.

Berdasarkan hasil observasi bahwa tingkat kedisiplinan para pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sangatlah baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun terhambatnya pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota kupang karena lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam hal ini space ruang pelayanan rata-rata terbatas dan suhu ruangan yang tidak memungkinkan, dalam hal ini karena ruang geraknya

yang sangat sempit sehingga suhu udara sangat panas dan itu berdampak pada kinerja pegawai.

Berikut ini data tingkat absensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kota Kupang Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi
				A	I	C			
Januari	118	19	2242	20	-	10	30	2212	1%
Februari	120	20	2400	32	10	5	47	2253	2%
Maret	120	21	2520	12	31	15	58	2462	2%
April	118	14	1652	31	13	19	63	1589	3%
Mei	120	21	2520	30	-	18	48	2472	1%
Juni	117	19	2223	23	12	41	76	2147	3%
Juli	113	20	2260	11	7	21	32	2228	1%
Agustus	109	22	2398	-	31	20	51	2347	2%
September	108	20	2160	17	2	20	39	2121	1%
Oktober	108	21	2268	3	2	32	37	2231	1%
November	108	22	2376	21	-	20	41	2335	1%
Desember	108	15	1620	-	44	20	60	1576	3%

Sumber Data : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada bulan Januari sampai Desember tidak konsisten pada bulan Januari pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota kupang berjumlah 118 pegawai sedangkan pada bulan Februari Maret Dan Mei telah meningkat berjumlah 120 pegawai ini disebabkan adanya penambahan pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota kupang. Dan pada bulan April, Juni, Juli, Agustus Dan September terlihat jumlah pegawai menurun hingga 108 pegawai ini disebabkan karena beberapa pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota kupang masa kontrak atau masa kerjanya telah selesai.

Sedangkan dilihat tingkat absensi terlihat konstan pada bulan Januari, mei, Juli, September, Oktober, dan November yaitu sebesar 1% Pada Bulan Februari, Maret dan Agustus meningkat sebesar 2%, pada bulan April juni dan Desember sebesar 3%. Dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan absensi dikarenakan banyak jumlah hari kerja yang hilang. Inilah alasan peneliti menggunakan variabel Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini ,untuk menganalisis apakah terdapat Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Peneliti terdahulu dilakukan oleh Doni Irawan (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong. Tangerang Selatan. Metode Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 53. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007), 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%.

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Tiya Intan Permata Sari, (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian pendidikan Dan kebudayaan. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan R-square sebesar 0,401. Artinya kontribusi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah 40%. Sedangkan sisanya 60%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.783 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa 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 **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang ?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang ?
- b. Untuk mengetahui analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang ?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang, sehingga bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan atau organisasi sebagai bahan evaluasi dalam mengambil keputusan - keputusan strategi yang berkaitan dengan kinerja pegawai.