

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 handal 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 atau pun 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 menyenangi 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 di bebankannya (Alex Nitisemito,2000:183). 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 Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, tepatnya di Jl.El Tari No.52, Kecamatan Kota Raja Kupang, Nusa Tenggara Timur. Pemilihan kantor ini sebagai objek penilitian karena merupakan salah suatu instansi pemerintahan daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa tingkat kedisiplinan para pegawai di kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sangatlah baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun terhambatnya pencapaian kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 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 Kantor Biro Organisasi Sekretariat Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah
Provinsi Nusa Tenggara Timur 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	30	21	630	13	-	10	23	607	3%
Februari	30	20	600	16	-	12	28	572	4%
Maret	30	21	630	15	2	-	17	613	2%
April	30	18	540	12	3	-	15	525	2%
Mei	30	21	630	19	14	-	33	611	5%
Juni	30	18	540	13	4	-	17	523	3%
Juli	30	20	600	21	-	17	38	562	6%
Agustus	30	22	660	3	-	9	12	548	2%
September	30	20	600	27	5	15	47	553	8%
Oktober	30	22	660	33	7	19	59	601	9%
November	30	22	660	10	5	29	44	616	7%
Desember	30	18	540	1	-	-	1	539	0%

SumberData : kantor biro organisasi sekretariat daerah provinsi nusa tenggara timur

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat absensi terlihat konstan pada bulan maret dan agustus yaitu sebesar 2%. Namun pada bulan januari dan juni meningkat sebesar 3%, pada februari meningkat sebesar 4%, pada bulan mei meningkat 5%, pada bulan juli terjadi peningkatan 6%, pada bulan november meningkat sebesar 7%, pada bulan september meningkat sebesar 8%, dan pada bulan oktober meningkat sebesar 9% terjadi 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 pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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.

Peneliti terdahulu dilakukan oleh Indri T, J. L. Sepang, L. O. H Datolung (2016) judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olaraga (Diaspora) Manado. Metode Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 34 Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) manado, Hasil penelitian menunjukkan secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Organisasi Sekretariat Provinsi Nusa Tenggara Timur**".

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.3. PERSOALAN PENELITIAN

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur ?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapakan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pada Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 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