

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi publik, baik pemerintah maupun swasta, berupaya mencapai hasil kerja yang optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Menurut Wibowo (2018) kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Kinerja merupakan peran sangat penting untuk strategi bagi perusahaan sehingga menjadi tolok ukur bagi perkembangan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Menurut Sutrisno (2019) Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan umpan balik yang tepat terhadap perubahan perilaku dalam kenaikan tingkat kinerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Menurut (Hasibuan, 2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Zainal (2018) menyatakan bahwa manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berbicara dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran mereka tentang pentingnya mengikuti semua aturan dan peraturan sosial yang berlaku di perusahaan mereka. Adanya disiplin maka pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin.

Menurut Ajabar (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional

dan juga berpendapat disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Selain disiplin kerja, fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak bias dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sitompul (2018) fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan fisik organisasi yang digunakan dalam aktivitas normal dan mempunyai jangka waktu kegunaan yang relative tetap dan memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Menurut Moenir (2018) fasilitas kerja merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang, ditemukan adanya fenomena masalah terkait disiplin kerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Masalahnya yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang terlihat dari berbagai bentuk ketidakpatuhan terhadap peraturan kerja, seperti ketidakhadiran pegawai yang relatif meningkat, dan

keterlambatan pegawai ke kantor. Hal ini disebabkan karena fasilitas kerja yang kurang memadai yang berpotensi menurunkan motivasi dan tingkat kedisiplinan pegawai. Rendahnya tingkat disiplin pegawai tersebut berdampak langsung terhadap kinerja baik individu maupun tim.

Selain itu, fenomena lain yang ditemukan adalah terkait fasilitas kerja yang belum memadai, fasilitas kerja menjadi faktor krusial dalam mendukung kinerja pegawai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang, fasilitas kerja kantor terdiri dari ruang kerja, peralatan administrasi yaitu komputer, printer, pendingin ruangan (AC), Wifi, proyektor, meja dan kursi kerja, lemari arsip dan alat tulis kantor (ATK) dan fasilitas kerja lapangan terdiri dari alat pelindung diri (APD) yaitu sarung tangan, masker, sepatu boot dan rompi keselamatan, peralatan kebersihan yaitu sapu, tong sampah, mesin potong rumput, mesin sensor kayu, dan kendaraan operasional yaitu container, motor sampah, dump truck, arm roll, tank tinja/air, excavator.

Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti terdapat sarana dan prasarana kerja yaitu peralatan administrasi seperti komputer, printer, wifi dan pendingin ruangan (AC) yang sering mengalami gangguan, dan kendaraan operasional seperti truk pengangkut sampah yang kurang memadai dan sering mengalami

kerusakan teknis. Hal ini disebabkan karena unit truk pengangkut sampah sudah berusia tua tetapi tidak mendapat perawatan secara berkala untuk mendukung seluruh aktivitas lapangan. Kondisi dan keterbatasan fasilitas ini menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal, menambah beban kerja pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan hasil kerja mereka.

Dengan ditemukan beberapa fenomena masalah yang menunjukan sumber daya manusia pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang belum berfungsi dengan baik, maka dapat dilihat data pencapaian kinerja Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (P3K) tahun 2024 pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang Tahun 2024

No.	Bidang	Indikator	Satuan	Kinerja			Kategori
				Target	Realisasi	(%)	
1.	Tata Lingkungan	1. Indeks Kualitas Air	Nilai	52,90	53,33	100,81%	Melebihi target
		2. Indeks Kualitas Udara	Nilai	91,37	89,27	97%	Tidak tercapai
		3. Indeks kualitas lahan	Nilai	23,96	35,50	148,16%	Melebihi target
2.	Pengelolaan sampah dan Limbah B3	1. timbulan sampah yang tertangani	%	65	70,75	108,85 %	Melebihi target
		2. presentase cakupan area pelayanan	%	68,3	73,25	107,24%	Melebihi target

3.	Pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup	1. pembinaan dan pengawasan terkait ketaatan penanggungjawab usaha yang mencakup ketaatan izin lingkungan.	Jumlah	40	24	60%	Tidak tercapai
		2. terlaksananya pendidikan dan pelatihan masyarakat	Kelompok	1	1	100%	Tercapai
4.	Penataan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup	1. pengaduan masyarakat terkait izin lingkungan, izin PPLH, yang diterbitkan oleh pemerintah daerah kota kupang	%	100	100	100%	Tercapai

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang

Keterangan :

- < 100% : tidak tercapai
- = 100% : tercapai
- > 100% : Melebihi Target

Berdasarkan tabel data pencapaian kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang Tahun 2024, secara umum kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari empat dari enam indikator kinerja utama setiap bidang yang berhasil melampaui target yang ditetapkan, meliputi indeks

kualitas air 100,81%, indeks kualitas lahan 148,16%, timbunan sampah yang tertangani 108,85%, presentase cakupan area pelayanan 107,24%. Meskipun demikian, terdapat dua indikator kinerja utama yang belum mencapai target yaitu indikator indeks kualitas udara yang hanya terealisasi 97% dari target, serta indikator pembinaan dan pengawasan terkait ketaatan penanggungjawaban usaha yang hanya mencapai 24 dari target 40. Kondisi ini menunjukkan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Penelitian ini difokuskan pada pegawai lapangan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang, karena pegawai lapangan memiliki peran strategis dalam menjaga kebersihan, kenyamanan, dan kelestarian lingkungan perkotaan. Tugas pegawai lapangan yang bersifat operasional di lapangan, seperti menyapu jalan, mengangkut sampah, dan membersihkan saluran air, membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi serta dukungan fasilitas kerja yang memadai.

Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok yang dilakukan oleh (Tria Nita & Raharja, 2023). Hasil penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja berpengaruh secara

parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain membahas Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya yang dilakukan oleh (Meissy, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan, variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian yang ada, penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan rekomendasi kepada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor disiplin kerja dan fasilitas kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berada pada suatu organisasi khususnya kepatuhan MSDM pada umumnya Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang pada khususnya.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat di jadikan masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang, sebagai bahan evaluasi dalam mengambil keputusan-keputusan terutama berkaitan dengan kinerja pegawai.