BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan, efektivitas pelaksanaan program, serta pencapaian sasaran organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi di sekitar tempat kerja, metode kerja, serta hubungan kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan didukung dengan hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan motivasi kerja,

menghambat pelaksanaan tugas, dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan datang tepat waktu, mematuhi aturan organisasi, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja perlu mendapat perhatian yang serius karena keduanya diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bambang Purnomo Yanuarso (2022) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan" menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 35,4%. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sherina Putri Simanjuntak dan Peter Rajagukguk (2025) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat" menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 77,9%. Beberapa penelitian terdahulu tersebut, terlihat adanya perbedaan hasil penelitian terutama pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Widari dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Timor Tengah Selatan merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas menyelenggarakan kegiatan statistik dasar, statistik sektoral, serta menyediakan data statistik yang berkualitas sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembangunan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPS Kabupaten Timor Tengah Selatan sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang harus terus ditingkatkan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai, diperlukan data yang dapat menggambarkan perkembangan kinerja secara objektif. Oleh karena itu, untuk melihat perkembangan kinerja pegawai selama empat tahun terakhir, berikut disajikan data kinerja pegawai tahun 2021–2024.

Tabel 1.1

Data Capaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Timor Tengah Selatan Tahun 2021-2024.

No	Indikator	Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian Kinerja %
1.	Presentase pengguna data BPS sebagai dasar perencanaan dan evaluasi pembangunan.	2021	70,00	73,00	104,28
		2022	92,00	95,24	103,52
		2023	95,00	95,00	100,00
		2024	96,00	100,00	104,16
	Rata-rata				102,99
2.	Presentase publikasi statistik yang menerapkanstandar akurasi	2021	16,67	16,67	100,00
		2022	100,00	100,00	100,00
		2023	100,00	100,00	100,00
		2024	100,00	100,00	100,00
	Rata-rata				100,00
3.	Hasil penilaian SAKIP oleh inspektorat	2021	66,00	64,99	98,46
		2022	65,00	63,48	97,66
		2023	65,00	70,55	108,53
		2024	71,00	73,85	104,01
	Rata-rata				102,16
4.	Presentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS	2021	65,00	95,00	146,15
		2022	93,00	96,97	104,26
		2023	96,00	97,14	101,18
		2024	98,00	100,00	102,04
	Rata-rata				113,40

Sumber : Online Badan Pusat Statistik di Kabupaten Timor Tengah Selatan Tahun 2021-2024.

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa capaian kinerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Timor Tengah Selatan selama periode 2021–2024 secara umum menunjukkan hasil yang baik, karena sebagian besar indikator mampu mencapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, terdapat beberapa capaian yang menunjukkan perbedaan cukup mencolok antarindikator.

Capaian kinerja tertinggi terdapat pada indikator Persentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS pada tahun 2021, yaitu sebesar 146,15%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa realisasi yang diperoleh jauh melampaui target yang telah ditetapkan, sehingga menjadi indikator dengan pencapaian terbaik selama periode pengamatan.

Sebaliknya, capaian kinerja terendah terdapat pada indikator Hasil Penilaian SAKIP oleh Inspektorat pada tahun 2022, yaitu sebesar 97,66%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa realisasi yang dicapai masih berada di bawah target yang ditetapkan.

Pada indikator pertama, yaitu Persentase pengguna data BPS sebagai dasar perencanaan dan evaluasi pembangunan juga menunjukkan adanya fluktuasi capaian, yaitu dari 104,29% pada tahun 2021 menjadi 103,52% pada tahun 2022, kemudian menurun menjadi 100,00% pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 104,17% pada tahun 2024.

Pada indikator kedua, yaitu Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi, capaian kinerja menunjukkan hasil yang konsisten selama periode 2021–2024. Pada tahun 2021, target dan realisasi sama-sama sebesar 16,67% sehingga capaian kinerja mencapai 100,00%. Selanjutnya, pada tahun 2022 sampai dengan 2024, target dan realisasi sama-sama mencapai 100,00%, sehingga capaian kinerja tetap sebesar 100,00%. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi telah mencapai target yang ditetapkan secara konsisten, namun tidak menunjukkan peningkatan capaian karena selama empat tahun nilai capaian tetap berada pada angka 100,00%.

Pada indikator ketiga, yaitu Hasil Penilaian SAKIP oleh Inspektorat, terlihat adanya perubahan capaian yang cukup menonjol. Capaian terendah terjadi pada tahun 2022, yaitu sebesar 97,66%, ketika realisasi sebesar 63,48% masih berada di bawah target sebesar 65,00%. Kondisi tersebut kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2023, dengan capaian sebesar 108,53%, ketika realisasi sebesar 70,55% telah melampaui target sebesar 65,00%. Pada tahun 2024, capaian kembali berada di atas target, yaitu sebesar 104,01%. Perubahan dari 97,66% pada tahun 2022 menjadi 108,53% pada tahun 2023 menunjukkan adanya peningkatan pencapaian yang cukup besar, sebelum kembali menurun menjadi 104,01% pada tahun 2024.

Pada indikator keempat, yaitu Persentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS, capaian kinerja menunjukkan nilai yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya, terutama pada tahun 2021 yang mencapai 146,15%. Nilai tersebut diperoleh dari realisasi sebesar 95,00%

dibandingkan target sebesar 65,00%, sehingga realisasi jauh melampaui target yang telah ditetapkan. Setelah itu, capaian kinerja mengalami penurunan menjadi 104,26% pada tahun 2022 dan 101,18% pada tahun 2023, kemudian meningkat kembali menjadi 102,04% pada tahun 2024. Meskipun mengalami fluktuasi, indikator ini tetap berada di atas 100% selama periode 2022–2024 dan memiliki rata-rata capaian sebesar 113,40%, yang merupakan rata-rata tertinggi dari keempat indikator dalam tabel.

Perbedaan capaian antar indikator tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara umum target kinerja berhasil dicapai, pencapaian pada setiap indikator belum sepenuhnya konsisten dari tahun ke tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja, sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Timor Tengah Selatan

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti "Pengaruh Lingkunga Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik di kabupaten Timor Tengah Selatan".

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Timor Tengah Selatan.

1.3 Persoalan Penelitian

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

1. Apakah lingkungn kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik ?

1.4 Tujuan dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk megetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Kemanfaatan Akademis

   Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

2. Kemanfaatan Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi badan pusat statistik (BPS) sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja yang positif.