

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah lembaga atau institusi dalam mencapai tujuannya tidak bisa lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan sebuah lembaga itu sendiri. Meskipun teknologi semakin maju, berkembangnya informasi serta bahan yang memadai, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Seberapapun bagus perumusan tujuan dan rencana organisasi, akan sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, karena Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Maka dari itu sumber daya manusia memiliki peran penting dalam berjalannya sebuah organisasi. Instansi kelurahan jika tidak ada sumber daya manusia yang baik maka tidak akan berjalan secara efektif dan efisien.

Kelurahan adalah sebuah lembaga atau institusi perangkat daerah kabupaten yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dituntut harus dapat memahami situasi dan kondisi yang senantiasa berubah dan berkembang dimasyarakat serta dapat menjadi pengelola dan penggerak pemerintah kabupaten dalam meningkatkan pelayanan masyarakat. Dalam hal ini, pegawai-pegawai yang ditempatkan sebagai aparatur kelurahan adalah tidak sembarang orang, orang-orang pilihan yang dapat berkinerja baik,

memiliki produktifitas, efisiensi dan efektifitas kerja, serta harus mampu memunahi standar pelayanan masyarakat yang memuaskan. Aparatur kelurahan harus mampu melaksanakan fungsi utamanya dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara baik, terampil, efektif dan efisien.

Kantor Balai Desa Sambong adalah instansi atau organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan demi kemajuan Desa Sambong sendiri. Untuk melaksanakan tugas pokok, kantor Balai Desa Sambong tidak sekedar menunjuk pada bangunan yang berdiri di atas sebidang tanah. Lebih dari itu, kantor desa adalah tempat di mana organisasi manusia yang mengurus, mengatur, dan melayani para rakyatnya. Tidak berlebihan jika kantor desa adalah pusat pemerintahan dan pelayanan publik di desa dan tempat di mana warga dengan pemimpin desa, dari kepala desa hingga aparat desa, berinteraksi berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh bupati. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi, kantor Balai Desa Sambong harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Kinerja pegawai pada tataran individu atau kelompok yang amat diperlukan karena ibarat kompas, yang menunjukkan arah seseorang pada saat ini dan membantu seseorang atau kelompok memfokuskan perhatian dan tenaganya menuju sebuah tujuan dari instansi itu sendiri. Menurut Robert Bacal (2004) kinerja pegawai adalah tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan atau

organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Kinerja pegawai menggambarkan perilaku yang dilakukan pegawai selama berada kerja yang memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai faktor-faktor itu adalah :kemampuan individu melakukan pekerjaan, usaha yang dilakukan, dan dukungan organisasi.

Seseorang yang mempunyai kedisiplinan yang kurang maka akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Handoko (2012) disiplin dibagi menjadi dua, yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengkoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk

memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut : untuk memperbaiki pelanggaran, untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, dan untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsiste dan efektif.

Sedarmayanti (2014) disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin pula berarti : pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri :Adanya hasrat kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku didalam masyarakat, adanya perilaku yang dikendalikan, adanya ketaatan.

Disiplin pegawai mempunyai kontribusi yang sangat mendukung terhadap proses seorang pegawai didalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. Dalam kehidupan sehari-hari seorang pegawai pasti berinteraksi dan menjalin hubungan dengan masyarakat, pimpinan, bawahan ataupun rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses pelayanan suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pelayanan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi kerja yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sony Koeswara (2011) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Packindo Farma Utama menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian Diana (2013) yang berjudul pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Jateng Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan

kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan nyaman. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting terhadap kualitas hasil kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor pendukung demi keberhasilan sebuah tujuan instansi.

Terkait dengan perilaku-perilaku organisasi tentang kinerja pegawai pada Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja maka hal ini mungkin dikarenakan kurang adanya pengawasan dan sistem absensi yang masih manual. Apabila pegawai datang terlambat, maka pelayanan yang diberikan tidak akan sesuai dengan apa yang diinginkan masyarakat. Tampak masih rendahnya disiplin kerja pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk datang tepat waktu dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Bagi seorang yang berdisiplin, karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, namun sebaliknya akan membebani dirinya apabila dia tidak disiplin. Kenyataannya tidak sesuai dengan harapan karena masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu dan lingkungan kerja yang kurang optimal di kantor Balai Desa Sambong,

sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang kurang memuaskan dan pelayanan jadi kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang ini menunjukkan kurang bagusnya lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara". Judul ini adalah replikasi dari jurnal penelitian sebelumnya berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja dan Ni Nyoman Yulianthini(2016).

B. RUMUSAN MASALAH

Ketika seseorang merasakan lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Karena lingkungan kerja mempunyai peran yang penting didalam diri seseorang untuk selalu berusaha tepat waktu dan efisien di dalam melakukan segala tugas yang harus dikerjakannya. Jika setiap orang saling menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja dengan selalu memberikan hubungan yang baik antar pegawai, penataan ruang dengan desain interior yang memikat, serta sirkulasi udara yang bebas maka ruangan tersebut walaupun tidak ber AC, maka udaranya pun akan nyaman juga. Dengan demikian akan

meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan . Oleh karena itu rumusan masalah ketiga adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?

Selain faktor lingkungan kerja yang kurang baik juga disebabkan karena faktor disiplin yang rendah. Seseorang yang disiplin senantiasa selalu mematuhi dan mentaati semua etika, norma dan kaidah yang diberlakukan di sebuah organisasi. Ketika seseorang merasa bahwa dirinya harus disiplin tepat waktu maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerjanya. Jadi erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan hasil kerja maka disiplin mempunyai peran yang sangat penting dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang baik. Oleh karena itu rumusan masalah kedua yang diajukan adalah :

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Ketika seseorang merasakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan maka akan berdampak pada hasil kinerjanya. Di Kantor Balai Desa Sambong fasilitas yang menunjang kinerja kurang memadai dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Lingkungan yang bersih akan menyehatkan dan menyejukan pandangan serta menyegarkan udara, sehingga karyawan tidak merasa terganggu didalam

mengerjakan tugas demi mencapai sebuah tujuan instansi itu sendiri. Lingkungan kerja yang bersih akan membuat pegawai nyaman berada di ruang kerjanya dan dapat bekerja secara efektif dan efisien didalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu rumusan masalah pertama yang diajukan adalah :

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan sistem pelayanan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang sistem pelayanan pada balai desa.

3. Bagi Balai Desa Sambong

Semoga hasil penelitian ini bisa menjadi acuan, referensi dan pembelajaran untuk meningkatkan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang lebih baik.