

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, pengetahuan serta pengalaman kerja pegawai sehingga dapat digunakan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab agar melakukan tanggung jawab serta tugas yang diberikan, sehingga kerjanya dapat tercapai lebih maksimal. Yang menentukan keberhasilan operasional di setiap organisasi pemerintah saat ini tergantung pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia melakukan semua operasi organisasi.

Sumber daya manusia berada pada kondisi yang strategis. Karena kita perlu memperhatikan manusia, peran sumber daya manusia sangat penting di dalam sebuah organisasi, melakukan banyak aktivitas dalam memperkuat sumber daya manusia, mempunyai banyak keterampilan, dan melakukan yang terbaik. Meningkatkan pencapaian tujuan instansi adalah suatu cara agar kinerja meningkat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang memiliki tujuan supaya dapat mempengaruhi kinerja, perilaku, serta sikap pegawai untuk dapat mengeluarkan output kontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan instansi (Andriani et al., 2022).

Tenaga kerja yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan profesional serta didorong untuk terus menerus menambah tingkat efisiensi beserta efektivitas sehingga bisa mencapai sasaran

yang sudah ditentukan organisasi.

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah naungan kecamatan. Kelurahan merupakan salah satu instansi yang mempunyai tugas pokok membantu Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan Bugul Kidul menaungi 6 kelurahan, antara lain Kelurahan Kepel, Blandongan, Bakalan, Krampyangan, Bugul Kidul, Tapaan. Adapun pegawai Kelurahan yang berada di bawah naungan Kecamatan Bugul Kidul memiliki 65 Pegawai yang terdiri dari 39 ASN, 14 PHL, dan 12 Pegawai kontrak.

Setiap departemen dalam pemerintahan harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mengimbangi tantangan yang dihadapi oleh pemerintah secara keseluruhan. Karena otoritas publik selalu membutuhkan pegawai untuk kinerja yang benar dari tugas dan tanggung jawab mereka. Efisiensi mengacu pada dapat atau tidaknya hasil yang diharapkan dapat dicapai, efisiensi adalah hasil dari tingkat kinerja suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan. Efektivitas disisi lain, tergantung pada seberapa baik berbagai kontribusi yang telah dilaksanakan. Ekspektasi kinerja individu dibingkai sebagai pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Sidin & Della, 2021)

Bila organisasi ingin melayani masyarakat dengan baik, maka organisasi harus mampu menyiapkan SDM yang menghasilkan kinerja pegawai yang baik. SDM yang efektif akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa

senang dan yang lebih penting semangat kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang memiliki kinerja yang diantaranya dapat dilihat dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang kinerjanya tinggi akan berdampak pada mutu pelayanan yang baik pula. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap organisasi pasti memiliki aset agar dapat menjalankan visi dan misi sebagaimana organisasi itu pertama kali di bentuk. Salah satu hal yang dianggap sebagai aset organisasi adalah pegawai atau karyawan. Karena pegawai merupakan penggerak suatu sistem organisasi, sudah sepantasnya pimpinan mengetahui kemampuan pegawainya baik kelemahan maupun kelebihan. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai merupakan aset dari sebuah organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh pemimpin organisasi tersebut agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus di perhatikan di dalam sebuah organisasi adalah disiplin kerja.

Rakista & Subagio, (2018) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi menaati norma – norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam Kelurahan tersebut bersedia

dengan suka rela mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan pegawai dalam meningkatkan peraturan yang ditetapkan oleh Kelurahan, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai.

Semua instansi berusaha untuk mendorong kondisi kerja yang positif. Menurut Robbins (2015) lingkungan kerja merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi aktivitas organisasi. Hal ini dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan khusus dan lingkungan umum. Terlepas dari apa yang dikatakan

Suryanto (2015:43), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang melingkupi kegiatan pegawai dan dapat memberikan pengaruh pekerjaan mereka, seperti musik, obrolan ringan, dan suasana yang menyenangkan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk pegawai dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan bersahabat antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk semangat dalam meningkatkan kinerjanya, karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka bisa menurunkan kinerja pegawai, mereka malas berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka.

Dalam instansi Kelurahan dibutuhkan hubungan antar pemimpin dan rekan kerja yang baik. Namun ada beberapa pegawai yang kurang bisa bekerja sama atau memperlambat kinerja suatu tim. Misalnya ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan dan beberapa pemimpin yang kurang memperhatikan pekerjaan bawahannya. Dengan adanya masalah ini maka terjadilah keterlambatan dalam mencapai target suatu tim sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dan menuangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul: **PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DI KECAMATAN BUGUL KIDUL KOTA PASURUAN.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan?
2. Apakah Disiplin Pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Pegawai terhadap kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis bagi pengembangan wawasan dalam bidang SDM, ataupun masukan kepada organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta sebagai bahan evaluasi dan sebagai *feed back* yang bermanfaat dalam pelaksanaan rencana strategik kedepan

