

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan suatu penggerak sumber daya yang mendukung suatu aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi perusahaan. sebagaimana diketahui dalam suatu organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan, golongan, pengalaman jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut, Hasibuan (2000:147).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalanya kegiatan sebuah organisasi. bahkan naik turunnya perusahaan perlu diperhatikan, guna mengontrol kualitas kinerja karyawan sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktifitas. kemampuan bertindak itu diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari (dilatih). Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan). Sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja). Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Dalam suatu sistem operasi instansi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan pemegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu instansi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan instansi.

Sumber daya manusia adalah orang - orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan instansi.

Pada dasarnya instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi instansi jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu instansi atau perusahaan. Hasil penilaian kinerja pegawai bagi instansi memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu

instansi, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia baru, dalam hal pengembangan pegawai apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen pegawai baru, seleksi pegawai, promosi pegawai untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada pegawai dan sebagainya.

Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh instansi akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu. Pegawai yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan, mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan.

Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat, oleh karena itu instansi perlu menerapkan disiplin kerja terhadap pegawai karena disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang mau mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku. Karena semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dapat dicapai. Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin merupakan fungsi operatif yang terpenting, karena semakin baik disiplin akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi atau perusahaan. Seperti yang diterapkan oleh kantor BKKBN Kota Bangkalan

penerapan Disiplin kerja diterapkan agar pegawai mampu meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan yang sudah diterapkan, seperti hadir tepat waktu, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, meningkatkan kewaspadaan, dan bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sebaliknya apabila disiplin kerja tidak diterapkan maka hal yang tidak diinginkan kemungkinan akan terjadi seperti pegawai kurang bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

Disiplin kerja pegawai tidaklah datang dengan sendirinya, tetapi karyawan harus diberikan imbalan jasa yang pantas, dibina, didorong, dibimbing, dan diberikan pengarahan yang baik.

Hartatik (2014). Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.

Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi mematuhi tuntutan berbagai ketentuan. Siagan, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Nurchahyo (2012) Disiplin kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja

diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Nurcahyo, A. (2012). Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Eka Utama Karya Samarinda.

Disisi lain selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan atau instansi pemerintahan agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi.

lingkungan kerja mempunyai kontribusi besar dalam peningkata kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek manajemen, sruktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti ketersediaanya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, vasilitas yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dengan tugas-tugas yang bermakna.

Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana

dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Pegawai yang tidak mendapatkan kenyamanan dalam lingkungan kerja baik dari segi keamanan, fasilitas yang memadai dan jam kerja yang sesuai dengan tugas-tugas maka tidak akan mencapai keseriusan dalam bekerja, sebaliknya pegawai yang merasakan nyaman dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.

Permasalahan yang masih muncul pada Instansi adalah tingkat kedisiplinan pegawai yang masih tergolong rendah dan lingkungan kerja yang masih belum memberikan kenyamanan dan kepuasan. Walaupun instansi telah melakukan upaya peningkatan kerja namun hasil kerja yang dicapai masih belum optimal.

Seperti kasus yang terjadi pada Dinas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional tahun 2019 yang mana instansi ini merupakan instansi milik Negara yang bergerak Melaksanakan tugas pemerintah dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Didirikan pada tahun 1950 organisasi keluarga berencana dimulai dari pembentukan perkumpulan Keluarga Berencana pada tanggal 23 Desember 1957 di gedung ikatan Dokter Indonesia. Nama perkumpulan itu sendiri berkembang menjadi perkumpulan

Keluarga Berencana Indonesia(PKBI). Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Bangkalan memiliki 45 pegawai yang terbagi dalam beberapa bagian.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional saat ini memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal pada tabel pencapaian kinerja pegawai dalam pencapaian permintaan masyarakat peserta KB seperti yang terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Jumlah KB Tahun 2019 Kantor BKKBN Kota Bangkalan**

<b>Bulan</b>	<b>Permintaan Masyarakat Peserta KB</b>	<b>Hasil realisasi pegawai</b>	<b>% pencapaian</b>
Januari	545	41	7,52%
Februari	895	55	6,40%
Maret	833	16	1,92%
April	545	206	37,80%
Mei	833	183	21,97%
Juni	766	160	20,88%
Juli	616	146	23,70%
Agustus	769	460	59,81%
September	995	627	63,01%
Oktober	993	705	70,99%
November	995	820	78,39%
Desember	993	780	78,54%

**Sumber Kantor BKKBN Kota Bangkalan**

Tabel 1.1. menunjukkan realisasi hasil pencapaian yang dihasilkan pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional pada tahun 2019 mengalami kenaikan namun masih belum mencapai target yang diharapkan, beberapa bulan realisasi pencapaian jauh dari target yang sudah ditentukan, dapat dilihat pada data jumlah hasil pencapaian KB yang mana data tersebut

menunjukkan hasil realisasi belum tercapai, contoh di bulan Januari hasil realisasi sejumlah 41 dari target PPM KB 545, dan presentase 7,52%.

Data tersebut menunjukkan pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional yang masih kurang optimal dalam melakukan pekerjaan. bahwa masih banyak pegawai yang belum disiplin dalam bekerja terutama dapat dilihat pada target jam kerja bulanan, dan realisasi pencapaian yang masih rendah sehingga dalam pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan atau kurang dari yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan data tingkat prestasi kehadiran pegawai pada tabel 1.2

**Tabel 1.2. Data Rekapitulasi prestasi kehadiran pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencanakota Bangkalan Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target Jam kerja Bulanan</b>	<b>Realisasi jam kerja bulanan</b>	<b>Capaian kehadiran</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Januari	165	7425	4500
Februari	165	7425	4500
Maret	165	6567	3980
April	165	7425	4500
Mei	165	6495	3936
Juni	165	7425	4500
Juli	165	7428	4500
Agustus	165	6479	3927
September	165	7425	4500
Oktober	165	7425	4500
November	165	7191	4385
Desember	165	7425	4500

**Sumber data kantor BKKBN Kota Bangkalan**

Keterangan :

(1) : Bulan

(2) : Target jam kerja yang harus di capai oleh setiap pegawai



(3) : Realisasi, tergantung yang kerja pegawai (dapat dilihat lampiran )

(4) : Realisasi : Target

Berdasarkan tabel 1.2 data rekapitulasi prestasi kehadiran diatas dapat diketahui bahwa tingkat tercapai kehadiran pegawai Dinas Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kota Bangkalan cukup tinggi, dari bulan September sampai bulan desember mengalami penurunan setiap bulanya dan beberapa bulan belum mencapai target jam kerja bulanan yang sudah ditetapkan, terutama dapat dilihat pada bulan September sampai bulan desember 2019, Dinas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kota Bangkalan, realisasi ketidak tercapaian yang dihasilkan jauh dari target yang sudah ditentukan, contohnya bulan September realisasi kehadiran pegawai yang di capai hanya 68,7 dan 41,63 realiasi yang belum tercapai dari target jam kerja bulanan yang sudah ditentukan. Dan bulan Oktober realisasi kehadiran pegawai yang dicapai hanya 50,13 dan 30,38 realiasi yang belum tercapai dari target jam kerja bulanan yang sudah ditentukan. Bulan November realisasi kehadiran pegawai yang dicapai 78,55 dan 47,60 realisasi yang belum tercapai dari target jam kerja dan bulan desember realisasi kehadiran pegawai yang dicapai hanya 102,60 dan 62,18 Berdasarkan data tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai diinstansi tersebut masih kurang optimal, terutama dalam kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Menurut Hamali (2016) Disiplin adalah sikap hormat terhadap sikap dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan

perusahaan. Disiplin harus ditegakkan di dalam organisasi perusahaan tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sikap disiplin kerja yang baik ditunjukkan dengan bagaimana karyawan mampu mengikuti aturan-aturan perusahaan, tugas tepat waktu dan tidak menghambat bidang pekerjaan yang lain. Dengan adanya kedisiplinan pada pegawai diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Indikasi lain penyebab tidak tercapainya target PPM yang sudah ditentukan disebabkan pegawai merasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerja yang kurang memberikan kenyamanan sehingga pegawai tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal ini menyebabkan target PPM KB tidak tercapai, instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Barnawi (2014:54) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

Arifin, Mohammad., dan Barnawi. 2014. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

lingkungan kerja mempunyai kontribusi besar dalam peningkata kinerja.

Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti ketersediaannya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, fasilitas yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dengan tugas-tugas yang bermakna.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktivitas instansi.

Seperti yang terjadi pada instansi dimana pada lingkungan kerja belum bisa memberikan kenyamanan, salah satunya adalah kondisi disekitar kantor dan fasilitas yang digunakan kurang baik dan ruang kerja yang tidak memberikan kenyamanan yang tenang pada karyawan serta suhu yang panas pada ruangan membuat para pegawai merasa kurang nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan adanya situasi tersebut maka permasalahan ini layak diteliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga instansi dapat melakukan perbaikan dalam meningkatkan kinerja sehingga akan memenuhi target yang diinginkan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kota Bangkalan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kota Bangkalan.
2. Apakah variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kota Bangkalan.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat diambil tujuan dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kota Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kota Bangkalan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat dari beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan menambah wawasan yang dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator disiplin kerja,

Lingkungan kerja dan kinerja pegawai serta dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh oleh peneliti.

## 2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan instansi dalam memberikan masukan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh instansi, serta dapat digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu instansi

## 3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan informasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai pembanding peneliti lain sebagai wujud darma bhakti kepada perguruan tinggi UPN “ Veteran” Jawa Timur khususnya pada fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen.