

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal itu, memaksimalkan kemampuan yang ada pada sumber daya manusia harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. sumber daya manusia merupakan aset atau modal dasar dalam proses pembangunan organisasi. (Susan, 2019) berpendapat bahwa pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Setiap organisasi umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja pegawai dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek, yaitu jumlah kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi. Oleh karena itu, pihak organisasi harus senantiasa memastikan dan menjamin bahwa para pekerjanya selalu mendapat keadilan dari organisasi, karena jika pegawai merasa adil dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan mampu berkontribusi terhadap pihak organisasi.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti

suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dapat dilihat dalam dalam tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Ringkasan Rekapitulasi Data Penilaian Sasaran Kerja pegawai
Kabupaten Bangkalan Tahun 2021**

NO	Faktor Penilaian Kinerja		Rata-Rata Nilai	
			Januari - Juni	Juli - Desember
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		85,97	92,50
2.	Perilaku Kerja	1.Orientasi Pelayanan	82	93
		2.Integritas	81	93
		3.Komitmen	81	92
		4.Disiplin	82	-
		5.Kerjasama	82	93
		6.Kepemimpinan	81	92
		Nilai Rata – Rata Perilaku Kerja	81,50	92,60

Sumber : Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Menurut pendapat (Kartini, 2015) Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Dalam melakukan suatu pekerjaan, kita di tuntut untuk selalu loyal terhadap tanggung jawab yang diberikan. Dilihat dari tabel dibawah ini:

Dilihat bahwa kedisiplinan di Dinas Pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bangkalan masih kurang baik. Hal ini dapat di buktikan dari tingkat sasaran kerja pegawai. Dari semua sasaran kerja pegawai tersebut disebabkan karena beberapa alasan seperti sakit, izin dan juga masih banyak pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan yang telah dibuktikan pada tabel 1.1 di atas. Hal tersebut dapat mencerminkan bahwa kurangnya kesadaran pegawai akan kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kinerja yang belum maksimal. Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu kantor untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi pegawai akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun, apabila pegawai dalam kantor tidak disiplin, seperti tidak mengerjakan tugas dengan baik, malas-malasan, atau hasil kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk bergerak maju dan mencapai apa yang telah diharapkan, sebagian kantor mungkin dapat menerima dengan kenyataan tersebut dan mampu melewatinya dengan baik. Namun, tak sedikit pula yang tahan berada pada lingkungan kantor yang tak mentaati kedisiplinan. Untuk itu perlu kita pahami bersama agar disiplin kerja dapat di terapkan serta di terima dengan profesional dalam kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan.

Dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Bangkalan telah menjalankan disiplin kerja yang telah di persiapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari pegawai kantor pekerjaan umum dan penataan ruang yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di kantor tersebut dalam memberikan pelayanan dibidang pembangunan jembatan dan pengaspalan jalan (Rahmawati, Swasto, & Setya, 2014).

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Berikut merupakan pengamatan peneliti terhadap lingkungan kerja fisik pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang di Bangkalan.

Tabel 1.2 Lingkungan Kerja Fisik

No.	Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1.	Mobil	9 unit	Kendaraan R ₄
1.	Kendaraan roda 2	28 unit	Kendaraan R ₂
2.	AC	25 unit	Seluruh ruangan
3.	Meja	100 Buah	Seluruh ruangan
4.	Kursi	178 Buah	Seluruh ruangan
5.	Laptop	51 Unit	Seluruh ruangan
6.	Printer	40 Unit	Seluruh ruangan
7.	Tempat Ibadah	1	Musholla
8.	Parkiran	1	Mobil dan Motor
9.	Ruangan kantor	1	Gedung
10.	Penerangan	162	Semua didalam gedung
11.	Toilet	9	Kamar mandi Kecil dan besar

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Bangkalan

Berdasarkan Tabel 1.2, lingkungan kerja fisik Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan masih sangat banyak yang menjadi kendala dalam hal fasilitas. Terletak pada kendaraan konsen yang diberikan fasilitas masih kurang membantu untuk menjalankan aktivitas dan menjalankan tugas yang diberikan. Di setiap ruangan terdapat pendingin ruangan yang kurang memadai untuk menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai SOP. Dan setiap ruanganpun terdapat juga meja dan kursi mungkin cukup memadai untuk mengerjakan aktifitas pegawai yang dilakukan setiap hari kerja. Pegawai merasa belum maksimal mengerjakan dan melakukan tugas karena fasilitas laptop yang diberikan masih kurang memadai. Hal ini yang bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan, karena pastinya dengan adanya fasilitas yang baik dan lengkap, karyawan akan lebih bekerja dengan maksimal. Sebaliknya jika fasilitas dirasa kurang baik dan tidak lengkap, maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan menurun.

Pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bangkalan merupakan unsur penunjang pemerintah di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Tugas Pokok PUPR yaitu membantu Bupati dalam memimpin dan melaksanakan urusan pemerintah bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Fenomena menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Bangkalan masih rendah, masih ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang menunjukkan lemahnya disiplin kerja sehingga membawa akibat negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan**, yang mana sumbangsih hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya untuk memperbaiki kinerja yang ada, namun juga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian yang sempurna.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan penjelasan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang diambil oleh penulis:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bangkalan?
3. Variabel manakah yang berpengaruh Simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bangkalan?
4. Variabel manakah yang berpengaruh Dominan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bangkalan?
- 5.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan dan Penataan Ruang Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Teoritis

Bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kinerja pegawai dalam suatu instansi.

2. Praktis

Bagi pembaca, sebagai bahan tambahan informasi yang dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan masalah disiplin, lingkungan dan kinerja pegawai. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Pekerjaan Dan Penataan Ruang di Bangkalan dengan masalah disiplin kerja, motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.