

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi khususnya pada instansi pemerintah dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai. SDM dalam pemerintahan perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. seperti yang diketahui bahwa sumber kekuatan yang ada pada organisasi yaitu terletak pada SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dalam hal ini apabila tenaga kerja diperlukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabat maka organisasi dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Mathis dan Jackson(2006), mengemukakan bahwa SDM merupakan suatu rencana dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan keinginan.

Kualitas kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Donnelly *et al.*, (1994) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti: efektivitas, efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan

untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan mekanisme yang penting bagi manajemen dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja (Simamora2006). Penilaian kinerja dapat dibagi menjadi dua yaitu penilaian kinerja secara objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seseorang pegawainya bekerja secara keseluruhan.

Seseorang pegawai tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja yang tinggi dari pegawai tersebut.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2009). Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-

hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan-peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan pada akhirnya pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dibutuhkan kedisiplinan pegawai secara teratur. Karena pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja tanpa terpengaruh paksaan dari pihak lain. Untuk itu pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena pegawai tersebut mempergunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya dan demi mencapai target yang telah ditentukannya. Pendapat ini sejalan dengan hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh Santiago dan Said (2019), dimana pegawai yang melakukan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

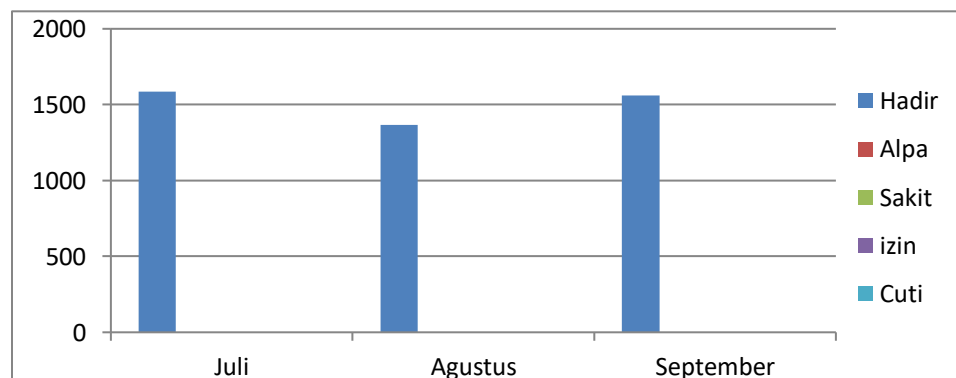
Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dalam kaitan ini, Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena pegawai akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan

kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal, dapat menurunkan kinerja pegawai itu sendiri (Susilaningsih,2013). Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan baik dengan rekan kerja (Nitisemito, 1992). Suasana kerja yang baik seperti tentunya akan membantu seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat karena adanya tempat yang bersih, nyaman dan kondusif. Pendapat ini sejalan dengan hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh Yalius, (2019) dan Joyce (2015), bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja penting bagi peningkatan kinerja pegawai yang juga akan meningkatkan kinerja dari organisasi secara keseluruhan.

Kemajuan bidang industri dan perdagangan tiap daerah akan berkembang tegak lurus dengan perkembangan industri dan perdagangan Indonesia ditengah perkembangan tersebut tentulah instansi terkait harus dapat memilih secara selektif akan pelaksanaan dan penerbitan kebijakan yang dilakukan agar dapat membangun daerah melalui sektor industri dan perdagangan sendiri yang tentunya berdasarkan pertimbangan yang matang dan tidak merugikan berbagai pihak. Begitulah yang menjadi gambaran Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kota Ternate sekarang, yang terus selektif dalam membantu pemerintah kota, dalam membangun daerahnya melalui bidang perdagangan, bidang perindustrian dan bidang pengelolaan pasar sesuai arahan pimpinan dan bantuan perda yang ada.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan penggabungan dengan dinas pasar berdasarkan peraturan daerah nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Ternate. Tugas pokok Dinas Perindustrian dan Perdagangan tertuang dalam peraturan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate sebagaimana ketentuan peraturan Walikota Ternate Nomor: 20 tahun 2017, tentang tugas dan fungsi dinas perindustrian dan perdagangan Kota Ternate dan peraturan daerah Kota Ternate Nomor. 15 tahun 2007 tentang organisasi dinas-dinas daerah Kota Ternate mempunyai kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi di bidang perindustrian dan perdagangan. Tugas dan tanggung jawab yang dijalankan dengan baik akan berdampak pada tingkat kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, pegawai berperan penting dalam menjalankan roda-roda organisasi.

Grafik 1.1. Daftar Hadir Pegawai Juli – September 2020



Sumber : Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Ternate 2020

Gambar di atas menjelaskan bahwa pada tahun 2020 bulan Juli, Agustus, dan September absensi pada pegawai semuanya hadir dikarenakan pada saat itu mereka melakukan pekerjaan dan absensi melalui *Virtual*.

Kemudian berdasarkan informasi yang didapatkan peneliti dan hasil pengamatan yang dilakukan, disiplin kerja dikantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kota Ternate masih mengalami kendala terutama untuk ketepatan waktu kerja, dimana pegawai masih sering datang terlambat, istirahat yang terlalu lama dan pulang lebih cepat, hal ini dilakukan pegawai dalam rangka aktivitas pribadi mereka selain itu sistem absen yang diberlakukan di kantor tersebut masih bersifat manual. Semua tindakan disiplin yang dilakukan pegawai selama ini kurang mendapatkan perhatian dari atasan sehingga pegawai menganggap biasa saja tindakan yang dilakukannya.

Selain faktor disiplin kerja adapun faktor lain yang diketahui mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kota Ternate masih mengalami beberapa masalah. Seperti terbatasnya ruangan di kantor tersebut menyebabkan suasana kerja yang kurang nyaman, hal tersebut diakibatkan karena tidak sebandingnya antara ruangan dan jumlah pegawai, serta fasilitas pendukung ruangan yang tidak memadai, sehingga lingkungan kerja pada disperindag masih belum terbilang kondusif. Dengan demikian, masalah yang dialami setiap pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai dan perlu diperhatikan lagi agar tidak terjadi masalah berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Premadi (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan

penelitian yang dilakukan oleh Raka *et al.*, (2017) disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Fiqi (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Intan (2018), lingkungan kerja secara parsial tidak signifikan dan berkontribusi negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena pada latar belakang diatas, dan dapat dilihat bahwa masih terdapat gap dari penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya ada yang mendapatkan hasil positif dan signifikan, dan juga masih ada hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Ternate ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini baik secara manfaat teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai..

2. Manfaat Praktis

Penelitian juga diharapkan mampu untuk dijadikan dasar dalam mengembangkan riset-riset selanjutnya.