

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung pada aspek yang sangat memiliki pengaruh besar dalam tumbuh kembangnya suatu organisasi atau perusahaan seperti sumber daya manusia (SDM), yang dimiliki. Sehingga sumber daya manusia (SDM), merupakan aset yang sangat penting dalam menunjang tumbuh dan kembangnya suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia (SDM), merupakan kekuatan daya pikir dalam berkarya dari manusia yang masih tersimpan dalam diri manusia. Yang perlu dikembangkan, digali di bina dan dioptimalkan dengan tujuan agar sumber daya yang dimiliki dapat kompeten dalam bekerja serta memiliki kualitas yang tinggi agar dapat berguna untuk orang banyak dan lingkungan sekitar. Sumber daya merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat dikembangkan dan diberikan kepada masyarakat dalam proses menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia juga dijelaskan sebagai kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh manusia dalam berpikir, berkomunikasi bermoral, bertindak untuk melaksanakan atau melakukan suatu kegiatan yang bersifat teknis atau manajerial (Khoeriyah *et al.*, 2019).

Dalam upaya peningkatan kinerja dari suatu organisasi atau perusahaan perlu dilakukan peningkatan sumber daya yang dimiliki semaksimal mungkin secara efektif dan efisien. Dalam hal ini untuk dapat mencapai tujuan yaitu tercapainya kinerja yang diharapkan dan sesuai dengan visi misi organisasi ataupun perusahaan, maka suatu perusahaan ataupun organisasi harus mampu dalam menciptakan situasi dan kondisi yang baik dalam organisasi ataupun perusahaan

agar para pegawai dapat meningkatkan atau mengoptimalkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, khususnya dalam hal pekerjaan demi tercapainya kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh seseorang ataupun kelompok atas aktivitas kerja yang dilakukan, kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan secara kuantitas atau kualitas yang dilakukan oleh seorang atau lebih pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013), kinerja adalah hasil kerja dari seorang pekerja, proses perusahaan secara keseluruhan yang dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat dipertanggungjawabkan karena sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja adalah output dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh suatu organisasi ataupun perusahaan (Hadi *et al.*, 2021).

Kinerja merupakan penilaian dari proses kerja yang dilakukan dalam suatu periode atau suatu waktu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil secara keseluruhan dari proses bekerja yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok, penjelasan ini sejalan dengan yang dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang baru dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh kecakapan, usaha, serta kesempatan yang dimiliki (Hasibuan, 2017), kinerja merupakan hasil atas aktivitas kerja yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan dengan penuh usaha, kecakapan serta semangat yang dimiliki (Ferawati, 2017). Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang didapatkan dari

proses pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau organisasi yang bersangkutan. Sehingga perusahaan ataupun organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan kedisiplinan para pegawai dalam menunjang peningkatan kinerja yang dilakukan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat seseorang bekerja ataupun segala sesuatu yang ada di sekitar tempat pekerjaan yang memiliki pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja juga dapat dijelaskan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang memiliki pengaruh besar terhadap dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Hidayat & Taufiq, 2012). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi keberlangsungan pekerjaan yang sedang dilakukan (Sutrisno, 2019)

Selanjutnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau pegawai yang sangat memiliki hubungan yang kuat serta pengaruh terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja juga dijelaskan sebagai sikap umum dari pegawai atau pekerja dalam serikat pekerja (Sinambela, 2016).

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek yang sangat berpengaruh dalam kinerja suatu organisasi sehingga perlu dilakukan pengoptimalan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat memberikan kenyamanan sehingga para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan kreativitas yang ada dalam diri mereka untuk memberikan kinerja yang baik. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai sarana prasarana penunjang pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang sedang dilakukan. Dalam hal ini tempat bekerja,

fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, serta ketenangan yang terjadi di tempat bekerja.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu faktor yang mendorong kualitas pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu atau sarana prasarana yang berada di dekat atau di tempat pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang sedang dilakukan. Lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang lebih serta konsentrasi lebih kepada para pegawai yang nantinya akan bekerja secara maksimal dan dapat mengeluarkan kelebihan serta kreativitas yang dimiliki. Namun, jika lingkungan kerja yang dimiliki suatu perusahaan atau organisasi tidak seperti yang diharapkan dan tidak dapat memberikan kenyamanan tinggi serta ketenangan yang tinggi akan mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan dari para pegawai atau pegawai.

Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika pegawai atau para pekerja yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan tersebut merasakan nyaman dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, lingkungan kerja juga dijelaskan sebagai kepribadian organisasi seperti yang disaksikan oleh para anggotanya, sehingga bukan iklim yang sebenarnya melainkan persepsi serta pengamatan pegawai terhadap situasi organisasi mereka atau tempat mereka bekerja (Hidayat, 2012).

Selanjutnya dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi ataupun perusahaan maka perlu ditingkatkan kedisiplinan yang dimiliki dalam mencapai kinerja yang diharapkan, pada dasarnya suatu kedisiplinan ialah mencerminkan di mana seorang pegawai yang hadir ataupun datang ke kantor tepat pada waktunya, berpakaian sesuai dengan tempatnya, menggunakan

semua operasional dengan berhati-hati, mencapai jumlah yang banyak serta kualitas pekerjaan yang baik, mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, serta bekerja dengan penuh semangat yang tinggi.

Disiplin kerja juga dapat dijelaskan sebagai ketaatan seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya, disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja yang dilakukan karena jika dalam proses menjalankan tugas-tugas yang diberikan tidak dilakukan dengan penuh kedisiplinan maka tujuan kerja yang ini dicapai akan susah untuk dicapai karena tidak ada rasa tanggung jawab lebih dalam bekerja. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan secara sadar dan insyaf serta sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dan tidak adanya unsur keterpaksaan (Wuranto, 1990).

Kedisiplinan merupakan ketaatan atas suatu aturan yang berlaku, kedisiplinan sering dijelaskan sebagai usaha yang dilakukan dengan tujuan untuk menciptakan keadaan yang aman dan damai pada suatu lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan dapat berdaya guna melalui pengaturan sistem kerja yang tepat (Tohardi, 2002). Kedisiplinan diartikan sebagai keadaan tertib yang dipatuhi oleh seseorang atau kelompok yang terikat dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga harus menghendaki dalam mematuhi serta menjalankan aturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut baik dalam bentuk tertulis maupun dalam bentuk lisan (Hidayat, 2012).

Disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang yang bisa menyesuaikan diri dalam situasi atau kondisi serta peraturan

yang berlaku pada suatu lingkungan dan dilakukan secara sukarela, tidak ada paksaan, dan memiliki nilai-nilai yang tinggi dari suatu pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2018), kedisiplinan merupakan keadaan seseorang ataupun kelompok secara sadar untuk menjalankan perintah atau aturan yang sedang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan dijelaskan sebagai suatu ciri utama dalam suatu organisasi ataupun kelompok, dan dengan kedisiplinan yang dapat menjaga keteraturan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2019) .

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), Kota Ternate merupakan salah satu institusi yang bertugas menjaga ketenteraman serta kenyamanan dalam bekerja melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja serta kedisiplinan. Untuk menjamin para pegawai Kota Ternate bekerja dengan baik, maka Satpol PP berperan penting menjamin lingkungan kerja terasa aman dan meningkatkan kedisiplinan kerja (Perda No 16 Tahun 2018), dijelaskan Satpol PP merupakan perangkat dari suatu daerah yang memiliki tugas untuk menjalankan serta menegakkan peraturan Daerah dan peraturan Kepala Daerah dalam hal menyelenggarakan ketertiban umum serta ketenteraman dan memberikan perlindungan penuh terhadap masyarakat. Berikut dapat dilihat jumlah kehadiran dari para pegawai yang berada di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Ternate sebagai berikut:

Tabel 1.2. Kehadiran Satpol PP Kota Ternate

No.	PTT				
	Bulan	Hadir	Alpa	Izin	Sakit
1	Maret	100%	-	-	-
2	April	100%	-	-	-
3	Mei	100%	-	-	-
No.	ASN				
	Bulan	Hadir	Alpa	Izin	Sakit
1	Maret	97%	3%	-	-
2	April	94%	6%	1%	-
3	Mei	86%	14%	-	-

Sumber: Absensi Satpol PP Kota Ternate 2023

Dari data di atas maka dapat diketahui bahwa secara keseluruhan kedisiplinan pegawai dari Satpol PP Kota Ternate sudah baik namun dari tabel di atas terlihat masih terdapat pegawai yang mangkir atau alpa dan itu lebih banyak dilakukan oleh para pegawai yang ASN. Kemudian di bawah ini juga dapat dilihat seberapa besar kedisiplinan dari para pegawai yang ada di Satpol PP Kota Ternate sebagai berikut:

Tabel 1.3. Jumlah Tidak Mengikuti Apel

Bulan	ASN		
	Tidak Apel Pagi	Tidak Apel Pulang	Tidak Apel Gabungan
Maret	4	-	-
April	13	-	1
Mei	20	-	-
Bulan	PTT		
	Tidak Apel Pagi	Tidak Apel Pulang	Tidak Apel Gabungan
Maret	-	-	-
April	-	-	-
Mei	-	-	-

Sumber: Absensi Satpol PP Kota Ternate 2023

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai Satpol PP Kota Ternate yang tidak mengikuti apel pagi khususnya di pegawai ASN.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Vernandes *et al.*, 2022), yang menemukan hasil penelitiannya kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian dilakukan juga oleh (Rahmat, 2021), yang juga menemukan hasil penelitian variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan.

Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Adriyani, (2020), bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian ini juga pernah dilakukan oleh (Yoga *et al.*, 2019), yang menemukan hasil penelitian variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja juga sama halnya dengan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada penjelasan, teori dan juga penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja dari para pegawai maka perlu dilakukan perbaikan internal yaitu dengan menciptakan suasana yang kondusif di tempat bekerja dan memberikan kenyamanan yang tinggi kepada para pegawai, meningkatkan kesadaran diri dari para pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga dapat memberikan hasil atau output kerja yang baik dan dapat tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang diterapkan. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka dapat dituliskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), Kota Ternate?.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), Kota Ternate?.
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP), Kota Ternate?.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dapat dituliskan tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh secara simultan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Ternate.
4. Untuk mengetahui Kedua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Ternate.

1.4. Manfaat Hasil Penelitian

1. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Ternate, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi dalam pengambilan keputusan.
2. Bagi peneliti, diharapkan dapat menjadi suatu acuan dalam bidang sumber daya manusia (SDM), manusia khususnya pada pembahasan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
3. Bagi para peneliti lain, diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian atau sebagai acuan yang dapat di kembangkan sesuai dengan konsentrasi keilmuan yang dimiliki.

4. Bagi perguruan tinggi, diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam melengkapi kajian bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).