

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Implementasi kebijakan pemerintah daerah dalam perencanaan pembangunan baik pembangunan jangka pendek, menengah, dan pembangunan jangka panjang tentu disesuaikan dengan kemampuan kas APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) dan sudah barang tentu disinkronkan dengan perencanaan pembangunan yang akan dilakukan oleh DPRD provinsi maupun pemerintah pusat. Mengacu kepada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dengan berbagai jenis aspek tugas melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan dan peran serta dalam memberikan pelayanan publik.

Kebijakan otonomi daerah (otda) berdasarkan undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 bahwa layanan publik harus memiliki nilai efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan kegiatan baik itu pada tingkat kabupaten/kota maupun desa/kelurahan. Dari hal tersebut dijelaskan bahwa pelaksanaan kegiatan diatur oleh segala sesuatu yang ada dan lebih jelasnya dilakukan dan dikejakan oleh personifikasi pegawai yang memiliki kualitas, produktivitas dan integritas dalam melakukan pekerjaan dengan profesional.

Keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan dari segala rencana kegiatan tentu didasari adanya sumber daya manusia yang mempunyai wawasan atau pengetahuan yang luas dan memadai, tolak ukur keberhasilan sebuah perencanaan pembangunan tidak diukur dengan kuantitas atau banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki.

Mekanisme manajemen sumber daya manusia di organisasi publik atau manajemen pegawai negeri sipil menurut Sedarmayanti (2010:371) bahwa “tujuan manajemen pegawai negeri sipil yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan dukungan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil”.

Sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan pegawai merupakan posisi yang sangat ideal dalam melaksanakan tugas sebagai perumusan, pelaksanaan, pengendalian, perencanaan maupun mengevaluasi.

Mengutip sebuah istilah "*the man behind the gun*" atau diartikan "orang dibalik senjata" dapat dimaknai bahwa bukanlah senjata untuk menjadi subjek melainkan manusianya sendiri yang menggunakan senjata itu. Senjata secanggih apapun jika tidak didukung dengan kemampuan atau skill dari pengguna tidak akan berguna apa-apa sebaliknya jika pengguna mempunyai kemampuan atau skill yang bagus senjata usang-pun dapat menjadi berarti. Dengan penjelasan tersebut terlihat seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan yang berwibawa dengan berkarakter baik dan sopan tentunya serta memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan segala tugas yang disertai semangat pengabdian untuk bangsa dan negara. Berikut juga dalam rangka pelaksanaan demi mewujudkan peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, disiplin kerja dan peran serta dalam memberikan pelayanan publik perlu adanya sumber daya manusia yang berkompeten tinggi yang mampu mengemban tugas yang sudah diberikan untuk dapat dipertanggung jawabkan.

Seiring berjalannya waktu pemerintahan yang akan datang akan menjadi pemerintahan berinovatif, berwawasan dan kreatif . Dengan mengedepankan fungsi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan/instansi. Jika keadaan lingkungan disekitar pegawai kurang baik maka hal tersebut akan membuat pegawai tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal..

Lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2011: 21) Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi serta melakukan penyebaran angket sebanyak 30 kuesioner yang dilakukan pada tanggal 02 Maret 2020 diketahui bahwa menurun nya kinerja dikarenakan beberapa masalah diantaranya yang paling

berpengaruh adalah lingkungan kerja, Dapat di lihat Tabel 1.1 Lingkungan kerja fisik pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Karawang.

**Tabel 1.1**  
**Lingkungan Kerja Fisik**

N o	Kondisi Lingkungan Kerja	Baik (Respond en)	Tidak baik (Respo nden)	Persentase( %)
1	Fasilitas	15	15	50%
2	Kebisingan	10	20	30%
3	Penerangan	10	20	30%
4	Sirkulasi Udara	28	2	90%
5	Dekorasi di tempat kerja	25	5	75%
6	Keamanan Kerja	12	18	40%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang,2020

Kondisi lingkungan kerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Karawang dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung, ditemukan bahwa terdapat fasilitas kerja yang belum memenuhi standar yang notabene berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Fasilitas itu meliputi jumlah toilet dan kursi yang kurang memadai, tempat ibadah hanya 1, ruang rapat yang terlalu sempit, dan kondisi bising karena berdekatan dengan kantin. Juga, keamanan kerja yang masih harus di perhatikan, masih sering di temukan pegawai yang kehilangan helm di parkir dan kehilangan handphone di masjid tentunya hal ini jadi perhatian khusus bagi kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

Juga dapat dilihat pada waktu istirahat kerja yang belum efektif untuk melepas lelah dan memulai kembali bekerja, suasana di tempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari kebisingan, penerangan di dalam ruang kerja. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karenanya suatu instansi harus mengusahakan agar pegawai nya memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik dan memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga mengarahkan pegawai mencapai kinerja yang tinggi.

Hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja. Dalam satu periode, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Karawang biasanya mengadakan acara *Family Gathering* bersama yang difungsikan untuk menjalin keakraban dan kerjasama antar pegawai. Selain itu, *Family Gathering* tersebut juga berfungsi untuk mendekatkan hubungan pegawai dengan atasan di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Karawang.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hartatik (2014:182) Disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan akan menyebabkan tindakan indisipliner.

Selain perlu adanya Lingkungan kerja yang baik, perlu juga adanya Disiplin kerja karna itu faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja pegawai di dalam perusahaan/instansi. Cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan/instansi yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki. Pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas perusahaan/instansi. Dapat di lihat Tabel 1.2 kedisiplinan pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Karawang.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang**  
**Juli-Desember 2019**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi/Bulan	
			Telat	Alpa
Juli	24	59	11,30%	14,80%
Agustus	22	59	10,80%	16,60%
September	20	59	7,60%	21,20%
Oktober	23	59	11,50%	15,25%
November	21	59	11,86%	16,80%
Desember	20	59	9,0%	22,30%

Sumber: Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Karawang.

Berdasarkan uraian tabel diatas merupakan hasil dari pengukuran absensi yang diambil sebagai sampel dalam survei enam bulan pada Juli hingga Desember terlihat bahwa kedisiplin kerja harus jadi perhatian khusus. Pada bulan Juli ada pegawai yang telat sebanyak 160 orang dan Alpa 210 orang per bulan nya. Bulan Agustus pegawai yang telat sebanyak 140 orang dan Alpa 215 orang per bulan nya. Bulan September pegawai yang telat 90 orang dan Alpa 250 orang per bulan nya. Selanjutnya, bulan Oktober pegawai yang telat 156 orang dan Alpa 207 orang per bulan nya, Kemudian, bulan November pegawai yang telat 147 orang dan Alpa 208 orang per bulannya. Diikuti bulan Desember pegawai yang telat sebanyak 106 orang dan Alpa 263 orang.

Masalah disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu diperhatikan karena seringkali para pegawai yang datang terlambat dalam bekerja yang mengindikasikan bahwa mereka kurang taat dengan peraturan dan standart kerja, Selain itu masih banyak pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan (Alpa) hal ini membuat kurangnya rasa etis dalam bekerja bagi para pegawai. Disiplin kerja atau lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai tentunya untuk dapat bekerja lebih maksimal dan optimal untuk dalam bekerja, jika pegawai sudah menaati dan menjalani

peraturan maka akan ada terciptanya sebuah ketaatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik disertai lingkungan kerja yang kondusif tidak menutup kemungkinan akan terciptanya sebuah kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja berarti hasil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Irhan Fahmi (2013:260) Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu

Tidak stabilnya kinerja dapat disebabkan oleh banyak faktor, untuk itu penulis melakukan observasi awal dengan menyebar angket terbuka kepada 20 pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan/instansi tersebut. Penelitian ini mengambil dua faktor yang paling banyak dipilih responden sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Data observasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang dapat dilihat di Gambar 1.1

**Gambar 1.1**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang 2020**

<b>Faktor-faktor yang Mempengaruhi</b>	<b>Presentase Jawaban</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	
Disiplin kerja	7,0%
Lingkungan kerja	5,5%
Gaya kepemimpinan	3,5%
Budaya Organisasi	2,0%
Motivasi kerja	3,0%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang,2020

Berdasarkan jenis permasalahan yang ada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang harus mampu memberikan fasilitas dalam Lingkungan dan memberikan dukungan untuk tercapainya kedisiplinan dalam bekerja sehingga tercapai juga kinerja yang baik bagi perusahaan/instansi.

Kinerja pegawai merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan/instansi dimana pun tidak terkecuali bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan perusahaan/instansi tersebut dalam mencapai tujuannya, kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan/instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan/instansi.

Pada saat melakukan observasi awal ini di sebarakan sebanyak 30 kuesioner dan setiap responden diminta untuk menjawab 2 jawaban terbuka mengenai faktor-faktor yang 5 mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi yang paling banyak dipilih oleh responden. Disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni sebanyak 10 responden. Kemudian yang kedua lingkungan kerja sebanyak 8 responden. Selanjutnya yang ketiga Budaya organisasi sebanyak 5 responden. Diikuti faktor gaya kepemimpinan 3 dan motivasi kerja sebanyak 4 responden. Berdasarkan pra survei yang sudah dilakukan, kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang diindikasikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul penelitian, **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia yang harus lebih di tingkatkan lagi.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Karawang berakibat pada tempat kerja terasa kurang nyaman.
3. Masih memerlukan peningkatan dan perbaikan fasilitas pada beberapa bagian.
4. Suasana di tempat kerja perlu perbaikan untuk bekerja secara maksimal seperti kebisingan, penerangan, dan suhu di dalam ruang kerja.
5. Pegawai harus meningkatkan kedisiplinan berdasarkan hasil observasi.
6. Pimpinan perlu memberikan arahan kepada pegawai agar mampu bekerja secara etis dan profesional di tempat kerja.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah menjelaskan 5 bagian terdiri dari :

1. Peneliti ini berada dalam kajian bidang ilmu manajemen khususnya di bidang MSDM.
2. Tema kajian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
3. Metode analisis yang digunakan berupa metode kuantitatif dengan menggunakan metode *path analysis*.
4. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).
5. Responden yang akan di ambil yaitu Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Dalam latar belakang yang telah dipaparkan di atas telah dijelaskan beberapa alasan-alasan mengapa penelitian ini dilakukan. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel intervening pada DISNAKER Karawang. Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik rumusan masalahnya sebagai berikut

1. Bagaimana Lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang?
2. Bagaimana Disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang?
3. Bagaimana Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang?
4. Seberapa besar Hubungan Lingkungan kerja dengan Disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang?
5. Seberapa besar pengaruh parsial Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang?
6. Seberapa besar pengaruh simultan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Hubungan Lingkungan kerja dengan Disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian secara Teoritis dan Praktis.

##### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat Teoritis sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja dapat mengembangkan teori indikator lingkungan kerja untuk kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
2. Variabel disiplin kerja dapat mengembangkan indikator teori disiplin kerja untuk kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
3. Variabel kinerja pegawai dapat mengembangkan indikator teori kinerja pegawai untuk kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
4. Hubungan antara Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mengembangkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.



5. Pengaruh dari parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat mengembangkan indikator lingkungan kerja untuk kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
6. Pengaruh simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat mengembangkan indikator lingkungan kerja untuk kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat Praktis sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan kerja dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
2. Variabel Disiplin Kerja dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
3. Variabel Kinerja pegawai dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
4. Hubungan korelasi antara Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dijadikan alat ukur untuk Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
5. Pengaruh dari parsial Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
6. Pengaruh simultan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.