

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelangsungan sebuah organisasi tak lepas pada kinerja pegawai yang baik. Salah satu isu utama dalam kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sehingga sumber daya tersebut dapat dioptimalkan fungsi dan keberadaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Dewi, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain pekerjaan, pengembangan pegawai, pengolahan karier, Pemberian kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas akan membuat organisasi tersebut menjadi maju dan sebaliknya jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi akan sulit untuk maju (Sinambela, 2019).

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia di era globalisasi merupakan salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu organisasi yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar dapat memberikan kinerja atau *output* yang baik.

Kinerja pada dasarnya dapat di lihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja organisasi berkaitan dengan perancangan sumber daya manusia, teknologi dan mekanisme kerja yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi yang optimal dapat di lihat dari hasil yang di keluarkan oleh keseluruhan pegawai apakah sudah sesuai dengan keinginan atau malah sebaliknya.

Sedangkan kinerja pegawai pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai akan menjadi gambaran seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan

fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang di bebankan atau di berikan kepadanya.(Putri et al., 2022)

Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang akhirnya dapat membuat pegawai merasa nyaman sehingga mampu membuat pegawai menjadi disiplin dalam bekerja dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur sehingga menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan dicapai bila tidak ada disiplin kerja.(Nur Rofi, 2012)

Menurut Sastrohadiwiryo (2003) dalam (Imron et al., 2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang pegawai tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Demikian pula dalam lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan kewajiban dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh organisasi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/organisasi dapat tercapai. Jika hal ini dapat teratasi maka hasil kerja dari pegawai akan semakin baik.

Selain disiplin kerja, pegawai juga harus merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung pegawai

untuk dapat bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman nantinya akan menjadikan pegawai merasa puas serta mendorong pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, dikhawatirkan kinerja yang akan di hasilkan pun akan menjadi tidak optimal.

Kecamatan Telukjambe Timur merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang berada pada ruang lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang yang merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dengan pelayanan terhadap masyarakat dari mulai pembuatan kartu tanda penduduk (KTP), kartu keluarga (KK) serta dokumen yang menyangkut kependudukan lainnya dalam ruang lingkup Kecamatan Telukjambe timur.

Dalam menjalankan tugas sebagai penyelenggara layanan terhadap masyarakat Telukjambe Timur, pegawai kecamatan seharusnya memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani masyarakat. Hal ini dikarenakan bahwa kepuasan masyarakat Telukjambe Timur menjadi tujuan yang harus di capai oleh instansi. Maka dari itu, kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sudah seharusnya menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh instansi.

Alasan tertarik untuk melakukan penelitian di instansi ini karena penulis menduga adanya beberapa permasalahan yang terjadi. Penulis menduga bahwa terjadi permasalahan mengenai kinerja pegawai yang diduga karena disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, mengumpulkan data-data dengan beberapa teknik yang digunakan yaitu diantaranya adalah dengan melakukan observasi, wawancara dan survey. Survey dilakukan dengan sebanyak dua kali yaitu sebelum dan pada saat dilakukannya penelitian. Prasurevei dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

Selain itu, penulis juga melakukan observasi dan wawancara terhadap pegawai-pegawai yang ada di lokasi untuk mendapatkan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian serta data-data yang dibutuhkan. Berdasarkan temuan di lapangan, ditemukan beberapa permasalahan yang diduga menjadi permasalahan utama pada instansi Kecamatan Telukjambe Timur yang di antaranya adalah Kinerja pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja

Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja pegawai di kantor Kecamatan Telukjame Timur Karawang, maka penulis melihat data sekunder yang menyangkut penilaian kinerja pegawai pegawai di kantor Kecamatan Telukjambe Timur. Adapun data perihal kinerja pegawai di kantor Kecamatan Telukjambe Timur dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1.1 Sasaran Capaian Kinerja

Aspek Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
		2019	2020	2021
Keberhasilan Pelayanan	100 %	83%	84%	86%
Integritas	100 %	84%	85%	86%
Kemampuan	100 %	83%	84%	86%
Disiplin	100 %	84%	85%	86%
Kerja sama	100 %	84%	85%	86%

Sumber : Kecamatan Tealukjambe Timur, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan aspek penilaian kinerja pada Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang dari tahun 2019 ke tahun 2021 mengalami peningkatan kinerja yang cukup signifikan. Walaupun begitu, penilaian kinerja pada aspek disiplin kerja dan orientasi pelayanan masih terbilang rendah.

Menurut pimpinan Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang, disiplin kerja dan orientasi pelayanan pada Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang masih terbilang rendah karena masih sering terjadi komplain yang dilakukan masyarakat karena pelayanan yang kurang memuaskan dari pegawai kantor kecamatan. Artinya hanya orang-orang tertentu yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan mampu memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat. Dengan begitu, para Pegawai yang belum memiliki rasa tanggung jawab dan melakukan pelayanan yang baik tidak bisa menjalankan tugasnya dengan baik sesuai yang diharapkan.

Pada jangka pendek, hal tersebut mungkin tidak akan menjadi masalah. Tetapi sebaliknya, pada jangka panjang apabila disiplin kerja dan orientasi pelayanan yang baik tidak ditumbuhkan sejak dini, Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang akan sedikit lebih sulit nantinya.

Selain menggunakan penilaian kinerja pegawai, peneliti juga menganalisis kinerja menggunakan catatan kehadiran pegawai. Catatan kehadiran pegawai bisa menjadi sebuah cerminan dari kinerja pegawai tersebut. karena apabila angka kehadiran para pegawai tinggi, kinerja para pegawai akan lebih optimal. Berikut peneliti sajikan daftar kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang dalam rentan waktu antara Maret – Mei 2022:

Tabel 1.2 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan

Bulan	Jumlah Pegawai	Kehadiran			Total	%
		Sakit	Istirahat	Absen		
Maret	40	0	1	1	2	5%
April	45	1	3	1	5	11%
Mei	40	1	2	2	5	13%
Rata-Rata						10%

Sumber : Kantor Kecamatan Telukjambe Timur, 2022.

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa dari bulan Maret– Mei 2022 angka ketidakhadiran Pegawai pada Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang dalam keadaan yang cukup tinggi yaitu dengan rata-rata sekitar 10%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang, selain disiplin kerja yang dinilai dari absensi, pimpinan juga melihat sisi disiplin pegawai dari ketepatan waktu masuk kerja. Berdasarkan hasil pengamatan, masih terdapat pegawai yang masuk dan keluar kantor belum pada waktunya dan terkadang Pegawai lupa untuk melakukan absensi sidik jari (*fingerprint*) sehingga hal tersebut menyebabkan kehadiran pegawai tersebut tidak terdata pada sistem. Oleh sebab itu, persentase kehadiran tersebut belum sesuai dengan apa yang diharapkan Pimpinan Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang yang menargetkan kehadiran Pegawai mencapai 100%.

Selain disiplin kerja yang dinilai belum optimal pada pegawai kantor Kecamatan Telukjambe Timur, lingkungan kerja juga diduga menjadi faktor dari menurunnya kinerja pegawai pada instansi sebagaimana yang disampaikan oleh (Harahap, 2021) yaitu lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga

tinggi. Untuk melihat gambaran mengenai lingkungan kerja di kantor Kecamatan Telukjambe Timur, dapat dilihat menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia di kantor kecamatan Telukjambe Timur Karawang sebagaimana berikut.

Tabel 1.3 Sarana dan Prasarana Kantor

Sarana Prasarana Kantor	Jumlah
Telpon otomatis Non otomatis	-
Radio Telekomunikasi	1
Jumlah mesin TIK	2
Meja Kerja	15
Kursi Kerja	20
Meja Kursi Tamu	1
Lemari/Kardek	1
Ruang Rapat	1
Ruang Data/Opration Room	-
Gedung Serba Guna	-
Balai Pertemuan	1
Kendaraan Dinas Roda Dua	4
Kendaraan Dinas Roda Empat	2
Mesin Hitung	-
Air Conditioner	4
Komputer/Laptop	6
Lain-lain	-

Sumber : Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Karawang

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa sarana dan pra sarana kantor yang di miliki oleh Kantor Kecamatan Telukjambe Timur sudah cukup memadai, akan tetapi masih ada beberapa sarana yang masih kurang sehingga dapat menghambat aktivitas pekerjaan.

Tabel 1.5 Hasil Prasurvey Disiplin Kerja

No.	Dimensi	SVP (1)		TV (2)		CV (3)		P (4)		SR (5)		Jml. Resp.	Total Skor (N)	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N				
1	Ketaatan pada peraturan	1	2	3	10	6	20	3	16	7	25	20	100	150	73%
2	Keabsahan Waktu	1	2	6	12	4	16	0	16	11	33	20	112	150	75%
Jumlah													202	300	73%
SVP = Sangat Tidak Baik, TV = Baik, CV = Cukup Baik, P = Baik, SR = Sangat Baik F = Baik sekali, N = Baik sekali Jumlah Responden = 30 orang, Jumlah Pertanyaan = 2 Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden															

Sumber: pra survei, 2022

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas, dapat dilihat Pegawai 30 orang mengenai Disiplin kerja yang terjadi adalah sebesar 73%. Peneliti menduga bahwasanya pegawai di kantor Kecamatan Telukjambe Timur masih kurang disiplin dalam bekerja. Dimensi dengan persentase yang masih cukup rendah ialah dimensi ketaatan pada peraturan. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang masih melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, misalnya terlambat datang, pulang terlalu cepat, dan bahkan melakukan absensi.

Selain disiplin kerja yang diduga menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja pegawai, lingkungan kerja juga di duga cukup berpengaruh terhadap variabel ini. Maka dari itu, untuk memberikan gambaran lebih lanjut mengenai lingkungan kerja, peneliti melakukan pra survey terkait variabel tersebut yang di duga menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja pegawai di Kecamatan Telukjambe Timur.

Tabel 1.6 Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja

No.	Dimensi	SVP (1)		TV (2)		CV (3)		P (4)		SR (5)		Jml. Resp.	Total Skor (N)	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N				
1	Kemudahan Kerja	3	3	4	11	5	20	11	44	3	10	30	57	150	43%
2	Lingkungan Kerja Fisik	4	5	7	14	7	21	5	15	8	20	30	107	150	72%
Jumlah													202	300	68%
SVP = Sangat Tidak Baik, TV = Baik, CV = Cukup Baik, P = Baik, SR = Sangat Baik F = Baik sekali, N = Baik sekali Jumlah Responden = 30 orang, Jumlah Pertanyaan = 2 Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden															

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan pada tabel 1.4 di atas, dapat dilihat Pegawai 30 orang mengenai lingkungan kerja yang terjadi adalah sebesar 66% terhadap nilai ideal. Peneliti menduga bahwasanya lingkungan kerja di kantor Kecamatan Telukjambe Timur berada pada kondisi kurang baik sehingga masih banyak pegawai yang tidak merasakan kenyamanan saat bekerja. Dimensi dengan persentase yang paling rendah ialah dimensi lingkungan fisik. Hal ini menandakan bahwa

lingkungan yang ditempati oleh pegawai masih dalam kondisi kurang baik sehingga membuat kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Untuk meningkatkan kinerja Pegawai terutama mengatasi permasalahan mengenai kehadiran yang peneliti bahas sebelumnya, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Adapun faktor yang peneliti bahas pada penelitian ini adalah faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Peningkatan disiplin kerja serta kenyamanan lingkungan kerja yang sesuai oleh kantor kecamatan diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pegawai, sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja serta komitmen pada diri karyawan untuk mencapai tujuan Instansi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagaimana yang di sampaikan oleh (Putri et al., 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta” menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selaras dengan penelitian tersebut, (Akmaludin & Astra, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata” menyatakan bahwa Hasil penelitian persamaan regresi linear sebesar $Y=9,229+0,397X_1+0,730X_2$. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, hal ini dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu didapat bahwa $70,959 > 2,39$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,10$.

Selain itu, (Pratama & Syamsuddin, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021” menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang diuji secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Setu. (Shalahuddin, 2017) dalam penelitiannya juga menyatakan hal yang sama yaitu secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($59,211 > 3,090$) dan probabilitas signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan H_a diterima H_0 ditolak. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena mempunyai nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,949 > 1,661$) dan probabilitas signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena mempunyai nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,582 > 1,661$) dan probabilitas signifikansinya $0,001 < 0,05$.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2021) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana ia menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,575 dan nilai (Adjusted R Square) yaitu 0,547 atau 54,7% artinya variabel (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi), penelitian mampu menjelaskan tentang Kinerja Pegawai sebesar 54,7% sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim kerja.

Tabel 1.7 Research GAP Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Berpengaruh Positif signifikan	(Putri et al., 2022)
			Berpengaruh Tidak Signifikan	(Harahap, 2021)
2	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Berpengaruh Positif Signifikan	(Akmaludin & Astra, 2021)
			Berpengaruh Tidak Signifikan	(Harahap, 2021)

Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2022.

Beberapa penelitian mengenai kinerja pegawai ini telah menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja menjadi perhatian yang serius bagi dinas atau instansi yang berhadapan langsung dengan masyarakat hal dapat mendorong dilakukannya penelitian mengenai disiplin kerja. lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi instansi.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mendapatkan gambaran perihal pengaruh disiplin kerja dan lingkungan Kerja yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis lebih lanjut mengenai variabel penelitian yang telah disebutkan diatas dengan dukungan teori dari penelitian sebelumnya, sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka dapat disusun identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat *research gap* Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
2. Terdapat *research gap* Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
3. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Telukjambe Timur masih belum optimal.
4. Pelayanan yang dilakukan masih kurang memuaskan bagi masyarakat karena masih banyak komplain yang sering terjadi.
5. Tingginya tingkat indisipliner pegawai.
6. Masih ada pegawai yang sering absen.
7. Masih ada pegawai yang sering terlambat hadir.
8. Lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat pegawai seringkali mengeluh.
9. Sarana dan prasarana masih kurang lengkap.
10. Kesenjangan jabatan antara atasan dan bawahan cukup jelas.
11. Pegawai belum cukup memahami tugas pokok dan fungsi yang diberikan secara detail, sehingga membuat pekerjaan menjadi tertunda.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini antara lainadalah sebagai berikut :

1. Penelitian dibatasi dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Sesuai dengan judul yang diajukan yaitu membahas tentang Pengaruh disiplin kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Telukjambe Timur kabupaten karawang.
3. Pengamatan dan penelitian terbatas pada Instansi Pemerintahan Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.
4. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif
5. Teknik analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.
6. Penelitian dibantu dengan menggunakan *software Statistical Package for Sosial Sciens (SPSS) for windows dan Microsoft Excel*.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan di atas, Rumusan Masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang?
5. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang?
6. Apakah terdapat pengaruh simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Lingkungan Kerja di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang

4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja secara simultan di KantorKecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannyah penelitian ini terbagi ke dalam du kategori, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari Penelitian Pengaruh disiplin Kerja Dan lingkungan Kerja diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk Pembelajaran Disiplin kerjaPada Pegawai Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.
2. Dari penelitian lingkungan kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan teori lingkungan kerja.
3. Dari penelitian korelasi antara disiplin kerjadan lingkungan kerja ini diharapkan memberikan sumbangan untuk menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variabel tersebut.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari penelitian disiplin kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.
2. Dari penelitian parsialdisiplin kerja dan lingkungan kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk perbaikan fungsi disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam perbaikan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.
3. Dari penelitian pengaruh simultan dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan kinerja pegawai akibat adanya pengaruh parsial dari disiplin kerja dan lingkungan kerja.