BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan maupun visi misi sebuah organisasi. Begitu pula, organisasi selalu dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut. Organisasi adalah entitas terstruktur yang didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dengan memadukan berbagai jenis sumber daya (Ahmad, 2010: 175). Oleh karena itu, organisasi memiliki keterkaitan dengan sumber daya manusia terutama dalam pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai pendorong maupun pendukung berjalannya suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan berhasil, apabila para pendukung tersebut menghasilkan kinerja yang optimal. Sebagaimana yang dikatakan oleh Hasibuan (2008: 55) bahwa faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Hal ini berarti apabila organisasi ingin mewujudkan tujuannya, harus meningkatkan kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam menunjukkan kualitas dan kuantitas saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi (Rahweni, 2017:40). Kinerja pegawai yang baik akan membawa dampak kemajuan bagi organisasi secara

langsung yang dibuktikan dengan pencapaian hasil dan tujuan organisasi. Akan tetapi, kinerja pegawai tidak selalu baik melainkan ada faktor-faktor yang menjadi penyebab penurunan kinerja sehingga membawa dampak buruk bagi organisasi (Anitha, 2014: 310).

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil dan prestasi yang dicapai di tempat kerja (Anitha, 2014: 311). Pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja baik apabila mampu memenuhi tuntutan organisasi dalam mencapai visi misi organisasi. Di sisi lain, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin (Kurniawan & Heryanto, 2019: 90) dan lingkungan kerja (Malik, 2011: 13229).

Siagian (2007: 305) mengemukakan bahwa "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawainya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengamatan oleh Spector (1997: 45) menyatakan bahwa sebagian besar organisasi mengabaikan lingkungan kerja dan tidak memberikan perhatian yang diharapkan pegawai sehingga berakibat pada kinerja yang buruk dari pegawai tersebut. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang terdapat pada area kerja dimana letaknya berada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaannya (Ramadhan & Rois, 2017: 219),

oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyadari akan pentingnya lingkungan kerja yang baik dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Spector (1997: 47) mengatakan bahwa setelah pegawai menyadari bagaimana mereka mempengaruhi pencapaian visi dan misi organisasi serta betapa pentingnya organisasi mempertimbangkan pegawainya, mereka akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan rasa kepemilikan terhadap organisasi mereka.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan pada 12-20 Oktober 2020 dengan salah satu pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah ditemukan beberapa fakta aktual sebagai berikut.

1. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memakai atribut lengkap dalam bekerja, keterlambatan pegawai datang ke kantor dan juga pegawai yang pulang kerja tidak tepat pada waktunya.
2. Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti kondisi ruang kerja yang rata-rata tidak mendukung pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman. Hal ini disebabkan ruang kerja yang kecil dan sempit, seharusnya ruangan hanya berisikan tiga orang pegawai dan tidak lebih. Namun kenyataannya satu ruang kerja terdiri dari lima orang pegawai. Tentunya ini berakibat pada ruang kerja terasa menjadi panas dan gerah sehingga AC yang ada tidak begitu terasa fungsinya dengan baik.
3. Ruang kantor yang sempit juga berdampak pada penempatan peralatan kantor yang tidak beraturan sehingga menyebabkan peralatan kantor tidak ditempatkan pada tempat yang semestinya.

4. Ada beberapa penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga berdampak pada pencapaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Selain itu juga peneliti tampilkan sebuah tabel capaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah pada tahun anggaran 2019.

Tabel 1. Laporan Capaian Kinerja Keuangan dan Fisik OPD Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun Anggaran 2019

No	Program dan Kegiatan	Capaian Penyerapan (%)
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	72,31
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	87,95
3	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	76,39
4	Program peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah	70,90

Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa program dan kegiatan yang dirancang selama ini belum maksimal terlaksana dengan baik atau belum mencapai angka 100% menandakan kinerja pegawai belum optimal, ketersersediaan sarana kerja seperti komputer yang seharusnya diberikan untuk tiap-tiap pegawai namun pada kenyatannya pegawai masih harus berbagi komputer antara satu pegawai dengan yang lainnya sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kedisiplinan pegawai yang kurang memadai dalam hal pekerjaan disebabkan penempatan bagian pekerjaan yang

tidak sesuai dengan keahliannya atau latar belakang pendidikan. Seharusnya pimpinan dapat bersikap lebih bijaksana menanggapi permasalahan internal yang terjadi pada lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai pada organisasi secara tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memakai atribut lengkap dalam bekerja, keterlambatan pegawai datang ke kantor dan juga pegawai yang pulang kerja tidak tepat pada waktunya.
2. Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti kondisi ruang kerja yang rata-rata tidak mendukung pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman. Hal ini disebabkan ruang kerja yang kecil dan sempit, seharusnya ruangan hanya berisikan tiga orang pegawai dan tidak lebih. Namun kenyataannya satu ruang kerja terdiri dari lima orang pegawai. Tentunya ini berakibat pada ruang kerja terasa menjadi panas dan gerah sehingga AC yang ada tidak begitu terasa fungsinya dengan baik.

3. Ruang kantor yang sempit juga berdampak pada penempatan peralatan kantor yang tidak beraturan sehingga menyebabkan peralatan kantor tidak ditempatkan pada tempat yang semestinya.
4. Ada beberapa penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga berdampak pada pencapaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
5. Program dan kegiatan yang dirancang selama ini belum maksimal terlaksana dengan baik atau belum mencapai angka 100% menandakan kinerja pegawai belum optimal

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak sampai pada hal-hal di luar rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini masalahnya dibatasi pada Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

3. Apakah ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah mencari besarnya pengaruh di antara variabel yang diteliti, yaitu:

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
3. Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

F. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah" ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Dari aspek teoritis
   a. Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya dalam topik yang relevan.

2. Dari aspek praktis

a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan didukung lingkungan kerja yang kondusif.

b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.