

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, agar kewajiban dapat dilaksanakan secara efisien, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan benar. Peran pegawai dalam mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan tersebut. Salah satu dari banyak variabel yang memengaruhi kemampuan lembaga pemerintah untuk mencapai tujuannya adalah kualitas sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk meningkatkan mutu kinerja. Kinerja secara umum mengacu pada bagaimana seseorang melaksanakan kewajibannya dalam suatu lembaga dalam jangka waktu tertentu. Keberhasilan pegawai dalam memenuhi tugas yang diberikan tercermin dalam kinerja mereka. Baik faktor internal maupun eksternal biasanya berdampak pada kinerja pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan contoh pengaruh internal, yang berasal dari dalam diri pegawai.

Para ahli mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Davis dan Newstrom (2000), disiplin

merupakan tindakan manajemen yang bertujuan untuk menegakkan standar organisasi, termasuk memastikan bahwa peraturan dan kebijakan perusahaan selalu dipatuhi. Mathis dan Jackson (2002) menjelaskan lebih lanjut tentang perspektif ini sebagai bentuk pelatihan yang bertujuan untuk menegakkan kebijakan perusahaan dan memastikan bahwa pegawai memahami dan mematuhi standar pekerjaan yang ditetapkan.

Penelitian empiris juga mendukung pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Donny Prakasa (2010), kinerja pegawai dan disiplin kerja memiliki hubungan positif yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan meningkat seiring dengan meningkatnya derajat disiplinnya. Disiplin kerja tidak hanya berperan dalam menciptakan keteraturan, tetapi juga meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja pegawai. Menurut penelitian Hermin dkk (2024), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara, serta hasil serta hasil penelitian Ratu Humayroh Aldora dkk (2024), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat, oleh karena itu apakah Disiplin kerja ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

Selain itu, terdapat masalah pada aspek disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Hal tersebut peneliti ketahui ketika melakukan pra-survei pada pegawai instansi tersebut. Pra-survei dilakukan dengan

menyebarkan kuesioner kepada pegawai Disdukcapil Kabupaten Karawang yang melibatkan 20 orang pegawai dengan maksud untuk mengetahui kendala praktis yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan pegawai dalam mendukung kinerja. Berikut adalah hasil pra-survei pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

Berdasarkan temuan mini survei secara keseluruhan, Dari 20 responden, 18 orang setuju dan 2 orang tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan betapa disiplinnya pegawai terhadap kehadiran yang diwajibkan oleh instansi. Selain itu, hingga 20 responden menyatakan bahwa mereka selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan serta seluruh responden (20 dari 20) mengaku selalu berusaha untuk mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan. Dan 20 responden mengaku selalu mempertimbangkan kemungkinan resiko sebelum bertindak. Dan juga 20 responden mengaku bertanggung jawab atas tugas yang di berikan.

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan tempat kerja sama pentingnya dengan disiplin kerja. Sementara lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat membuat pegawai tidak nyaman dan menurunkan kinerja mereka, lingkungan kerja yang tepat dapat mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka. Seluruh lingkungan tempat pegawai bekerja memengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan. Pegawai akan bekerja dengan baik dalam suasana kerja yang menyenangkan, tempat mereka merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Namun, suasana kerja yang tidak memuaskan akan berdampak buruk dan menurunkan kinerja pegawai. Menurut

Nawawi (2016), lingkungan fisik dan nonfisik pegawai dapat memengaruhi produktivitas mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, membina lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan selain meningkatkan motivasi dan semangat pegawai.

Kinerja pegawai akan meningkat pesat jika tempat lingkungan kerja yang nyaman karena memungkinkan pegawai untuk melakukan tugasnya dengan lebih efektif, aman, dan sehat, namun tetap merasa nyaman. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Selain membuat pegawai merasa nyaman, lingkungan kerja yang mendukung mendorong kebahagiaan dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Menurut penelitian Leni Safitri dan Sutarno (2024), menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Boyolali, serta hasil penelitian dari Ade Maisarah dkk (2025), menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga, oleh karena itu apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Berikut adalah hasil pra-kuesioner Lingkungan Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

Selain itu, terdapat masalah pada aspek lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Hal tersebut peneliti ketahui ketika melakukan pra-survei pada pegawai instansi tersebut. Pra-survei dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada pegawai Disdukcapil Karawang

yang melibatkan 20 orang pegawai dengan maksud untuk mengetahui kendala praktis yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja pegawai dalam mendukung kinerja. Berikut adalah hasil pra-survei pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

Berdasarkan hasil mini survey dapat disimpulkan bahwa 19 orang menjawab setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju, yang menunjukkan bahwa penerangan di tempat kerja cukup untuk menunjang aktivitas kinerja semua pegawai. Hal ini menunjukkan keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk semua pegawai tersebut. Dan sebanyak 17 menjawab setuju, 2 orang menjawab tidak setuju, dan 1 menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar hubungan antar rekan kerja dimana mereka bekerja sangat baik dan saling mendukung. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja mereka sangat baik dimana satu sama lain saling berkontribusi. Dan 20 responden menjawab “setuju” merasa suhu udara di tempat kerja mendukung produktivitas. Hal ini menunjukkan keberhasilan instansi untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk mereka bekerja. Dan dari sebanyak responden, 17 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar keberhasilan instansi didalam lingkungan kerja agar mereka semakin aman dan nyaman di saat bekerja. Dan juga 20 responden menjawab “setuju” menunjukkan suara bising bisa membuat kurang produktif kepada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan instansi sangat memperhatikan lingkungan di sekitarnya supaya para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti.

Disiplin kerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi. Ketidak disiplin dalam bekerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya kinerja individu, rendahnya efisiensi proses kerja, serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. “Pelanggaran Disiplin adalah setiap pernyataan, tulisan, atau tindakan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja,” menurut Pasal I ayat (6) Undang-Undang Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan perjanjian disiplin kerja, instansi wajib melaksanakan kegiatan operasionalnya sesuai dengan standar dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan dapat mengakibatkan sanksi, akibat hukum, dan pencemaran nama baik. Oleh karena itu, instansi wajib mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Survei Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 mengungkap beberapa perubahan pada ketentuan disiplin PNS dari PP No. 53 Tahun 2010 menjadi PP No. 94 Tahun 2021, termasuk perubahan pada pengertian "datang bekerja". Keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor itulah yang dimaksud dengan datang bekerja dalam PP baru ini. Selain itu, PP ini menegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan tugas dan tidak mengindahkan larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil dikenakan sanksi atau hukuman atas pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah telah menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk di sektor pelayanan publik seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik, antara lain penataan arsip dan dokumen penting data kependudukan, peningkatan ketelitian pengetikan, pencetakan KTP, akta kelahiran, akta nikah, dan dokumen penting lainnya yang berkaitan dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

Dalam keseharian yang sibuk beraktivitas sudah pastinya para pegawai dengan kewajiban masing-masing, baik dari atasan maupun bawahan tetap bertugas di jam bekerja. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Jl. Surotokunto No.KM. 7, Warungbambu, Kec. Karawang Timur., Karawang, Jawa Barat. Yang mempunyai tugas pokok menangani masalah kependudukan dan catatan sipil, setiap kunjungan masyarakat yang datang atas keperluan catatan kependudukan mengharapkan mendapatkan pelayanan yang baik dari semua staf Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Pelayanan baik seperti sopan santun, ramah dalam bertutur kata dan perbuatan sehingga mereka puas dan merasa nyaman. Ketika tingkat penilaian dari masyarakat sangat baik tidak diragukan bahwa kinerja yang dimiliki para pegawai meningkat dan efisien. Maka dari itu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi terlebih lagi kepada individu untuk menghindari terjadinya kinerja menurun.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang dibangun untuk membantu kewenangan pemerintah pusat dalam mengurangi permasalahan catatan kependudukan di kalangan masyarakat setempat. Kewajiban tersebut diberikan kepada pegawai yang dipercayai mampu melaksanakan kewenangan dengan seksama. Para pegawai yang terpilih sudah semestinya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi dan kualitas rata-rata yang pengetahuannya cukup luas karena kriteria pegawai yang dibutuhkan. Khususnya, hal ini disebabkan oleh kinerja pegawai yang bermasalah sehingga turunya kualitas pelayanan. Sebagian pegawainya juga masih ada yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas kerja dikarenakan faktor usia ataupun karena sifat orangnya yang malas ingin tahu.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, masih terdapat sejumlah pegawai juga kerap tidak hadir tepat waktu saat apel pagi, khususnya pada hari Senin, yang seharusnya menjadi waktu penting untuk melakukan koordinasi dan pembinaan. Selain masalah kedisiplinan, aspek lingkungan kerja menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia secara umum sudah cukup memadai, namun masih terdapat kebutuhan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan pada beberapa bagian tertentu. Ditemukan bahwa beberapa fasilitas belum memenuhi standar yang diharapkan, khususnya dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Beberapa fasilitas yang menjadi perhatian antara lain ruang kerja yang terlalu sempit, toilet yang kurang layak, serta perlunya peningkatan sistem keamanan.

Dengan demikian, maksud dari tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Diharapkan dengan memahami bagaimana kedua unsur tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, hasil penelitian ini dapat memberikan saran taktis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di instansi ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Karawang?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini memiliki sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Untuk meningkatkan pemahaman tentang variabel penelitian (Kinerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) penelitian ini menjadi salah satu sumber referensi yang bermanfaat di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini dapat membantu memberikan pemahaman yang luas dan mendalam di bidang sumber daya manusia yang selanjutnya bisa menjadi bahan masukan ataupun perbandingan bagi studi-studi kedepannya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dengan penekanan pada topik yang diteliti, yakni dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Karawang, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain memberikan perspektif baru tentang unsur-unsur yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang digunakan dalam organisasi pemerintah daerah, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang substansial terhadap pengetahuan saat ini. Oleh karena itu, diharapkan bahwa temuan penelitian ini dapat menjadi panduan yang bermanfaat bagi penelitian mendatang dan memberikan rekomendasi bagi manajemen sumber daya

manusia sektor publik.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur manajemen serta memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mengembangkan penelitian sejenis dengan menggunakan variabel yang sama.

c. Bagi Instansi

Diharapkan bahwa temuan studi ini akan memberikan perspektif yang berharga dan saran yang bermanfaat bagi instansi untuk mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan pegawai, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Dengan tujuan untuk mendorong lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan disiplin, dan mendorong peningkatan kinerja pegawai, data yang dikumpulkan dari studi ini diharapkan dapat digunakan sebagai panduan oleh instansi untuk mengembangkan kebijakan dan strategi yang lebih tepat dalam mengatasi masalah ini. Hal ini akan berdampak baik pada pengembangan dan keberhasilan instansi secara keseluruhan.