

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada organisasi baik itu perusahaan atau instansi pemerintah selalu berupaya agar pegawai yang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan atau instansi dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam setiap perusahaan atau instansi. SDM adalah sumber daya yang utama di samping sumber daya lainnya. Hal itu di karena kan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia organisasi mempunyai suatu kewajiban dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik agar memiliki sumber daya manusia yang dapat bersaing dengan organisasi yang lebih maju (Swason, 2001). Menurut Zuch et al., (2004) dalam Breghe et al., (2013) memanfaatkan sumber daya manusia sebaik mungkin merupakan faktor keberhasilan yang dapat membantu meningkatkan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Seperti yang di ungkapkan Gitosudarmo bahwa keberhasilan pada tujuan organisasi yang ingin di capai sangat di pengaruhi oleh cara yang di lakukan seorang manajer sebagai pengelola organisasi terhadap sumber daya manusia secara keseluruhan yang ada di dalam organisasi yang di pimpinnya. (Gitosudarmo, 2008). Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provisini Jawa Barat di bentuk untuk melaksanakan kewenangan daerah di bidang perizinan, untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu mempunyai beberapa fungsi yaitu menginterpretasikan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, sebagai pelaksana dan pengelolaan penanaman modal dan pelayanan satu pintu yang menjadi kewenangan provinsi serta penyelenggaraan

evaluasi dan pelaporan Dinas. Dalam upaya menjaga terlaksananya fungsi dari Dinas penanaman modal terpadu satu pintu Provinsi Jawa Barat dengan baik, maka di perlukan adanya kinerja yang optimal dari pegawai dan karyawan. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi di tentukan oleh faktor Sumber Daya Manusia yang ada. Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat selalu melakukan penilaian terhadap pegawai setiap tahunnya secara periodik, penilaian kerja itu sendiri di lakukan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai.

Ada dua cara yang di lakukan dalam memenuhi penilaian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa barat yaitu penilaian perilaku kerja dan perencanaan atau bisa di sebut dengan sasaran kerja pegawai (SKP). Akan tetapi pelaksanaan penilaiaan pelaksanaan perencanaan kerja baru dilaksanakan tahun 2014 jika menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. Dimana seluruh pegawai diminta untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan dalam kurun waktu satu tahun yang diharapkan berguna untuk kenaikan pangkat dan nantinya *output* kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Untuk memenuhi penilaian yang diinginkan, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu menggunakan tolak ukur dengan menyertakan aspek-aspek tertentu untuk mengetahui kualitas pegawai yaitu seperti aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus pejabat struktural di tambah satu dimensi yaitu kepemimpinan. Semua aspek tersebut akan di nilai oleh atasan setiap sub bagian dan pejabat di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat . Nilai di kelompokkan berdasarkan predikat tertentu dari hasil penilaian masing masing aspek tersebut, yaitu : sangat baik (>91), baik (>76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (<50). Contoh hasil penilaian kinerja individu pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat, dapat di lihat pada tabel di bawah :

Tabel 1.2

**Capaian Kinerja Unsur Pelayanan, Indeks Pelayanan dan SKM
Dinas PMPTSP Provinsi Jawa Barat Tahun 2019**

No. Unsur	Unsur Layanan	Total Nilai	Nilai Rata-Rata	Nilai Rata-rata Tertimbang	Nilai SKM Konversi	Kinerja Unsur Pelayanan
U1	Kesesuaian persyaratan dengan jenis pelayanan	1.641	3,16	0,316	79,05	BAIK
U2	Kemudahan prosedur dalam mendapatkan pelayanan Perizinan	1.592	3,07	0,307	76,69	BAIK
U3	Kesesuaian antara standar waktu yang ditetapkan secara tertulis dengan waktu penyelesaian perizinan	1.442	2,78	0,278	69,46	KURANG BAIK
U4	Kewajaran biaya/tariff Pelayanan	1.895	3,65	0,365	91,28	SANGAT BAIK
U5	Kesesuaian hasil pelayanan yang diterima dengan Ketentuanyang telah ditetapkan	1.614	3,11	0,311	77,75	BAIK
U6	Kompetensi/kemampuan petugas dalam memberikan Pelayanan	1.694	3,18	0,318	79,43	BAIK

U7	Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan Pelayanan	1.756	3,38	0,338	84,59	BAIK
U8	Ketersediaan penanganan pengaduan pengguna pelayanan	1.599	3,08	0,308	77,02	BAIK
U9	Ketersediaan dan efektivitas	1.666	3,21	0,321	80,25	BAIK
U1	Kemudahan penggunaan dan efektivitas aplikasi Simpatik untuk Mendapatkan layanan perizinan yang diajukan	1.662	3,20	0,320	80,06	BAIK
Total Nilai Rata – Rata			31,82			
Nilai Indeks Pelayanan				3,18		
Ikm Unit Pelayanan					79,56	BAIK

Sumber : Diolah Bidang Datin Dinas PMPT Prov. Jawa Barat, 2019

Berdasarkan analisis kerja pada tabel 2¹ kinerja layanan dari kesepuluh unsur layanan, unsur Kewajaran biaya/Tarif Layanan memperoleh nilai SKM konversi sebesar 91,28 yang berarti kinerjanya termasuk sangat baik, Delapan unsur layanan lainnya menurut responden kinerjanya sudah baik, sedangkan unsur layanan kesesuaian antara standar waktu yang ditetapkan secara tertulis dengan waktu penyelesaian perizinan perlu mendapat perhatian untuk di tingkatkan karena kinerjanya masih di nilai kurang baik hanya mencatatkan nilai SKM sebesar 69,46. Menurut Backer dan Klimoski (1989) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu : Kualitas, Kuantitas, Sikap, Kerjasama dan Komunikasi. Dilihat dari kualitas kerjanya, kualitas disini mengenai mutu pegawai dalam melaksanakan tugas tugasnya. Jika dilihat dari

hasil target pada table 1.1 adanya nilai yang kurang memuaskan , maka di simpulkan bahwa mutu pegawai dalam melaksanakan tugas kurang baik. Dalam kuantitas kerjanya, target yang sudah di rencanakan sebelumnya di harapkan bisa di capai pegawai.

Dalam sikap, di tinjau dari hasil survey dan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian dan beberapa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Jawa Barat , bahwa mereka menjelaskan masih ada pegawai yang belum profesional dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya seperti menganggap sederhana sebuah pekerjaan dan menyelesaikan tidak tepat waktu yang telah di tentukan. Dalam kerjasama, menurut survei beberapa pegawai bahwa pegawai belum bisa di katakana bekerja secara kompak dan selaras, di tambah ada nya sentimen antar pegawai yang merasa senior dan junior dimana terkadang yang merasa senior menolak untuk di beri saran atau nasehat dan hal itu menyebabkan adanya jarak antar sesama pegawai. Dalam komunikasi, menurut wawancara lewat beberapa pegawai menyatakan bahwa memang di dalam menjalankan pekerjaan masih menunjukan sebuah komunikasi yang berjalan kurang baik antar sesama rekan kerja, sebagai contoh perbedaan pendapat dalam penyelesaian tugas yang sering terjadi dan tingginya ambisi masing masing pegawai untuk mempertahankan setiap pendapat nya, hal tersebut justru menyebabkan kecanggungan untuk saling berkomunikasi antara sesama pegawai, dampaknya penyelesaian pekerjaan menjadi tidak maksimal hal tersebut juga di kuatkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian. Jika ada beberapa pekerjaan tidak selesai sesuai target yang di tentukan di karenakan adanya *miss* komunikasi dan *miss* informasi antar pegawai yang bersangkutan. Untuk menguatkan indikasi – indikasi permasalahan yang di temukan saat observasi, maka di perlukan *pra survey* yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat. Ada 2 opsi yang di pilih menjadi faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dari 5 opsi pertanyaan yang akan ditentukan. Pertanyaan sesuai dengan pendapat Timpe (1992), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, Pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan tindakan rekan kerja. Jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

Dari teori pendukung menurut Timpe (1992) dapat di simpulkan bahwa pada faktor internal sangat berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan pada faktor eksternal sangat berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Maka dari itu kelima faktor tersebut akan menjadi butir pertanyaan untuk di jawab pegawai sebagai langkah melakukan *pra survey*.

Tabel 1.3

Hasil *Pra survey*

NO	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai DPMPTSP PROV. JABAR	Jumlah Yang Menjawab	Skor
1	Disiplin	7	35
2	Kepemimpinan	2	10
3	Budaya Organisasi	2	10
4	Lingkungan Kerja	5	25
5	Motivasi	4	20
JUMLAH		20	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti , 2019

Berdasarkan hasil dari *pra-survey* yang di lakukan, di siplin menempati posisi pertama yaitu dengan presetase 35%, kemudian di ikuti dengan faktor lingkungan kerja sebesar 25%, motivasi 20%, kepemimpinan 10% dan budaya organisasi 10%. Dilihat dari hasil data tersebut maka peneliti memutuskan untuk memilih 2 faktor yang skor nya paling tertinggi pertama dan kedua yaitu disiplin

kerja dan lingkungan kerja, dimana keduanya mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat.

Hasil pemilihan kedua faktor tersebut juga di kuatkan dari hasil wawancara dengan Kasubab Umum dan Kepegawaian, dimana di peroleh info adanya pemersalahan yang menyangkut tentang kedisiplinan para pegawai, hal ini bisa di lihat dari sering nya terlambat dan kurang cekatannya dalam pengerjaan tugas yang di berikan, di samping itu tidak banyak pegawai yang mempunyai inisiatif untuk mengambil tugas atau menggantikan rekan kerja, bahkan menyelesaikan tugas yang di limpahkan oleh atasan apabila mereka tidak ada di tempat kerja atau mempunyai kepentingan lain. Selain itu juga di dukung dari hasil wawancara di lapangan dengan para pegawai yang pergi saat jam kerja untuk memenuhi kepentingan pribadi dan kembali tidak tepat waktu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.3 adalah disiplin kerja, mengingat kedisiplinan merupakan salah satu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) menjelaskan dalam penilaian kedisiplinan ada 5 yaitu disiplin terhadap kehadiran, patuh pada peraturan kerja, dan taat pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja secara etis. Pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin dalam perihal kehadiran khususnya pada saat waktu datang ke kantor hal ini terbukti dari hasil wawancara dengan Kasubag umum dan kepegawaian beserta beberapa staff juga pihak keamanan lingkungan yang penulis wawancarai. Perihal untuk data absensi keterlambatan pegawai penulis tidak bisa melampirkan dalam karya ilmiah ini di karenakan data yang penulis minta pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat tidak bisa memberikan karena seluruh data tersebut berada di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Provinsi Jawa Barat. Dalam kedisiplinan pegawai ada beberapa faktor yang mempengaruhi perihal keterlambatan datang ke kantor salah satunya kelelahan dikarenakan ada beberapa pegawai yang tugas ke luar kota,

adanya kegiatan kantor pada hari libur mengakibatkan keesokan harinya banyak yang terlambat datang ke kantor.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah pasal 3 angka 11 nomor 53 tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan sebagai peraturan undang-undang ASN (yang masih berlaku selama tidak bertentangan) diatur beberapa kewajiban Pegawai Negeri Sipil, salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Dalam penegakan disiplin kerja pihak yang sangat berperan adalah atasan atau Kepala Dinas itu sendiri, dari hasil wawancara dengan Sekertaris Dinas mengatakan bahwa masih lemahnya tingkat kedisiplinan di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat. Di perkuat hasil dari observasi langsung di lapangan pada saat dilakukan apel pagi dimana terdapat beberapa pegawai yang masih ngobrol saat apel dimulai. Apel itu sendiri merupakan salah satu kegiatan wajib yang di lakukan oleh Pimpinan Dinas sebagai sarana pelaporan kinerja pegawai, evaluasi dan pemberian amanat yang dilaksanakan setiap hari Senin pada jam 07.30.

Menurut Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 tentang hari kerja di lingkungan lembaga pemerintah salah satunya telah menetapkan jumlah kerja efektif selama 5 hari kerja tersebut adalah 37 jam 30 menit dan di tetapkan :

- a) Hari Senin-Kamis jam 07.30 - 16.00 dengan waktu istirahat jam 12.00 - 01.00
- b) Hari Jumat jam 07.30 – 16.30 dengan waktu istirahat 11.30 – 01.00.

Hasil dari wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian mengungkapkan tidak sedikit pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang sudah di tentukan dengan alasan menjemput anak kesekolah, juga masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor pada saat jam istirahat dengan alasan makan di luar dan terjebak kemacetan. Pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang sudah di tentukan cenderung tidak menyelesaikan tugas yang sudah di berikan atasan tepat pada waktunya. Dalam hal ini bisa dilihat bahwa tidak sedikitnya pegawai yang mengabaikan peraturan dalam hal standar kerja dan kurang disiplin dalam

menjalankan tugas yang diberikan atasan, kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja secara etis yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut hasil *pra survey* tabel 1.3 adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja adalah alat perkakas dan bahan yang di hadapi yang ada di lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sendirian maupun kelompok. Sedarmayanti (2001). Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja mempunyai beberapa faktor diantaranya yaitu : suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas untuk pegawai.

Jika suasana kerja pada lingkungan tempat kerja baik tentunya akan membuat pegawai menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu, karena di dukung dengan tempat yang bersih, nyaman, dan kondusif. Pada hasil pengamatan yang dilakukan serta wawancara dengan beberapa pegawai, mengungkapkan bahwa kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat masih belum baik mengingat ada beberapa bagian yang di tempatkan di aula, ruangan yang sempit, loker – loker yang tidak tertata rapih, meja pegawai saling berdekatan, tumpukan kertas yang berada di atas meja terlihat mengganggu pemandangan karena berserakan, serta ada beberapa ruangan yang belum di beri AC. Faktor – faktor permasalahan tersebut timbul di karenakan masih adanya tahap renovasi di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat yang belum selesai.

Hubungan yang baik dan harmonis sesama pegawai sangat di perlukan agar terjalinya kerjasama yang kompak dan saling menguntungkan satu sama lain, dalam hal tersebut sangat dibutuhkan sebagai faktor pendukung dalam penyelesaian tugas sesama rekan kerja. Menurut beberapa pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa masih adanya pegawai yang membawa masalah pribadi dengan pegawai lain kedalam pekerjaan atau tidak profesional, adanya sentimen antara pegawai yang merasa paling senior, jika junior yang memberi saran kepada senior terkadang senior menolak saran dan masukan dari junior, ada

juga beberapa pegawai yang mempunyai karakter seenaknya sehingga membuat rekan kerjanya malas untuk menjalin hubungan komunikasi. Hubungan pegawai dengan atasan tidak terlalu dekat yang akhirnya menimbulkan sifat tidak sepeham dan akhirnya membuat pekerjaan kurang bisa bersinergi dan maksimal karena sering terjadinya kesalahan dalam komunikasi. Hal – hal tersebut membuat pegawai tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah pada penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pada tahun 2019 capaian kinerja dalam standar waktu yang ditetapkan tidak sesuai dengan waktu penyelesaian perizinan belum tercapai.
2. Banyaknya pegawai yang datang terlambat masuk kantor, dan pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan sebelumnya.
3. Lemahnya kerjasama dalam bekerja sesama rekan kerja, juga masih ada pegawai yang menganggap remeh pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan tepat waktu

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah di jelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Secara spesifik tujuan pada penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh daripada Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh daripada Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini di harapkan memberikan manfaat untuk berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bisa di jadikan alat ukur mempraktekan teori – teori atas apa yang telah di dapatkan selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan mengenai masalah disiplin dan lingkungan kerja yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang efeknya terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi Terkait

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya dan membantu proses pembelajaran serta dapat di aplikasikan

di dalam kegiatan pembelajaran khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Terutama dalam masalah disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Nurasongko (2012), “dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kinerja dapat di tingkatkan, oleh sebab itu kesuksesan organisasi dapat di capai melalui disiplin kerja yang tinggi dari pegawai untuk meningkatkan kinerja. Disiplin kerja pada pegawai jelas sangat di butuhkan, karena akan sulit untuk di dapatkan tujuan organisasi jika aspek disiplin itu sendiri tidak berfungsi secara optimal. Tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat di nilai masih rendah. Hali ini di buktikan dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan tidak mematuhi aturan. Secara tidak langsung kedisiplinan tersebut akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai.

Sangat sulit untuk membangun sebuah disiplin yang sempurna di dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar tercapainya kinerja pegawai yang baik, akan tetapi disiplin pegawai merupakan salah cara yang harus di tempuh agar setiap tujuan organisasi atau perusahaan bisa tercapai. Karena pegawai yang tingkat kedisiplinan nya tinggi tidak akan terganggu pekerjaannya, dan tugas tugas yang di terima pegawai akan di selesaikan dengan baik. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Mahardikawanto (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.M. Ashari Pematang.

1. Kinerja

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang di lakukan oleh seseorang yang di pekerjakan oleh suatu organisasi, dan orang tersebut melakukannya dengan baik. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya di tentukan oleh tindakan saja, tetapi juga oleh proses-proses penilaian dan evaluatif. Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas

kinerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan bagian yang ada dalam komponen kerja. Lingkungan terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang harmonis akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja, Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan lingkungan kerja yang di alami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningih, 2013)

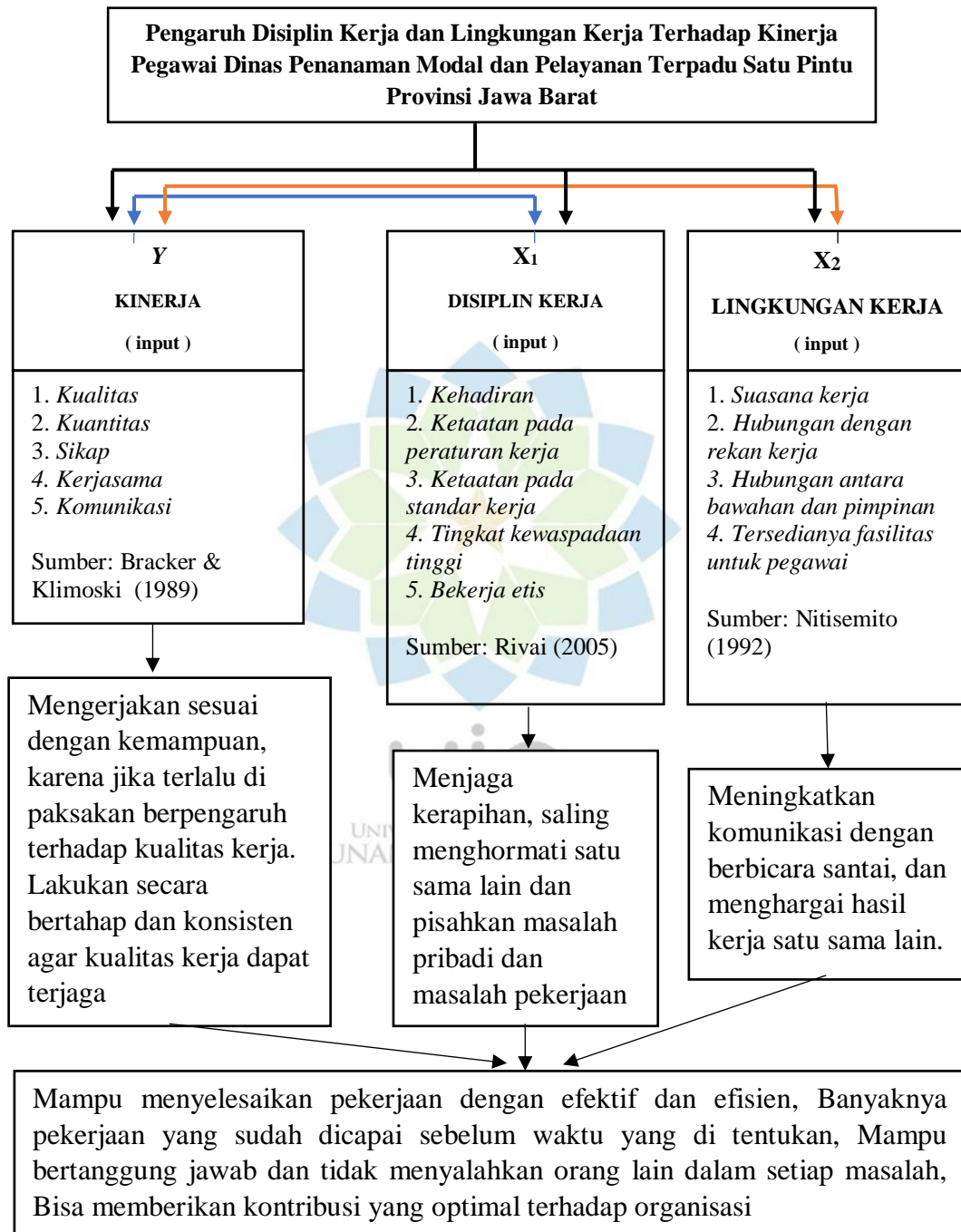
Menurut Serdamayanti (2013) lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja yang menyenangkan akan mempengaruhi kesungguhan kerja pada pegawai. Apabila rasa bosan maupun ketidakfokusan pegawai dalam bekerja biasanya berpengaruh menurunnya prestasi dan ada kecenderungan untuk mengalihkan aktivitas pada sesuatu yang lain. Tentunya pegawai yang tidak fokus dalam bekerja akan berdampak pada kinerja yang menurun.

Dari hasil survei, menunjukkan dari beberapa pegawai yang di wawancarai masih banyak mengeluhkan mengenai lingkungan kerja dan fasilitas yang belum memadai untuk mendukung hasil kerja yang baik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi sangat di tentukan dari bagaimana kinerja keseluruhan pegawainya, baik dan buruk suatu kinerja pegawai di sebuah instansi atau perusahaan merupakan faktor penentu untuk dapat mencapai tujuan yang sudah di tetapkan sebelumnya. Disiplin kerja dan lingkungan kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja.

Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah peneliti, Bagus Kisworo. (2012)

G . Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Haryati (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi	Diketahui bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi.
2.	Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012)	Pengaruh Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berperan signifikan untuk meningkatkan kinerja
3.	Kisworo (2012)	Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara kuat.

		Jawa Tengah	
4.	Novyanti (2015)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah	Diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah
5.	Thomas E Becker dan Richard I Klimoski	Meneliti tentang <i>a field study of the relationship between the organizational feedback environtmen and performance</i>	Bahwa lingkungan kerja di organisasi sangat berdampak kuat terhadap tingginya kualitas kinerja pegawai.

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2019

Berikut adalah penjabaran perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini :

Pertama yaitu Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi yang diteliti oleh Haryati (2013). Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel X nya yang ada 3 yaitu variabel X1, X2, dan X3 sedangkan pada penelitian ini hanya ada dua variabel X yaitu X1 dan X2. Selanjutnya dari lokasi yang diteliti, pada penelitian terdahulu dilakukan di wilayah Kota Cimahi sedangkan pada penelitian ini dilakukan di wilayah Provinsi Jawa Barat. Pada penelitian terdahulu disiplin kerja dijadikan sebagai variabel X2 sedangkan dalam penelitian ini disiplin kerja dijadikan variabel X1.

Kedua, penelitian yang dilakukan Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja,

Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian yang berbeda Provinsi, pada penelitian ini berlokasi di Provinsi Jawa Barat, sedangkan penelitian terdahulu berlokasi di Provinsi Bali, dalam variabel X1 pada penelitian terdahulu yaitu motivasi sedangkan pada penelitian ini disiplin kerja, terdapat 4 variabel X pada penelitian terdahulu, sedangkan pada penelitian ini terdapat 2 variabel X. Pada penelitian terdahulu terdapat dua variabel Y sedangkan pada penelitian ini terdapat satu variabel Y.

Ketiga , penelitian yang dilakukan Kisworo (2012) yang berjudul Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada judul, pada penelitian terdahulu meneliti tentang hubungan antara variabel X terhadap variabel Y, sedangkan pada penelitian ini meneliti pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian terdahulu disiplin di letakan pada variabel X2 sedangkan pada penelitian ini disiplin berada pada variabel X1, dalam penelitian terdahulu lokasi yang di teliti berada di Jawa Tengah , sedangkan pada penelitian ini lokasi nya di Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian terdahulu meneliti tentang kinerja pendidik , sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang kinerja pegawai.

Keempat , penelitian yang dilakukan Novyanti (2015) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yang di lakukan pada penelitian terdahulu berada di Sulawesi Tengah, sedangkan pada penelitian ini berada di Provinsi Jawa Barat, disiplin kerja terletak pada variabel X2 pada penelitian terdahulu, sedangkan pada penelitian ini terletak pada X1.

Kelima , penelitian yang di lakukan Thomas E Becker dan Richard I Klimoski dalam bentuk jurnal yang berjudul *a field study of the relationship between the organizational feedback environtmen and performance*. Perbedaan terletak pada yang di teliti, pada penelitian terdahulu mencari hubungan

lingkungan, umpan balik, organisasi dan kinerja, sedangkan pada penelitian ini meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat di kemukakan hipotesis sebagai berikut:

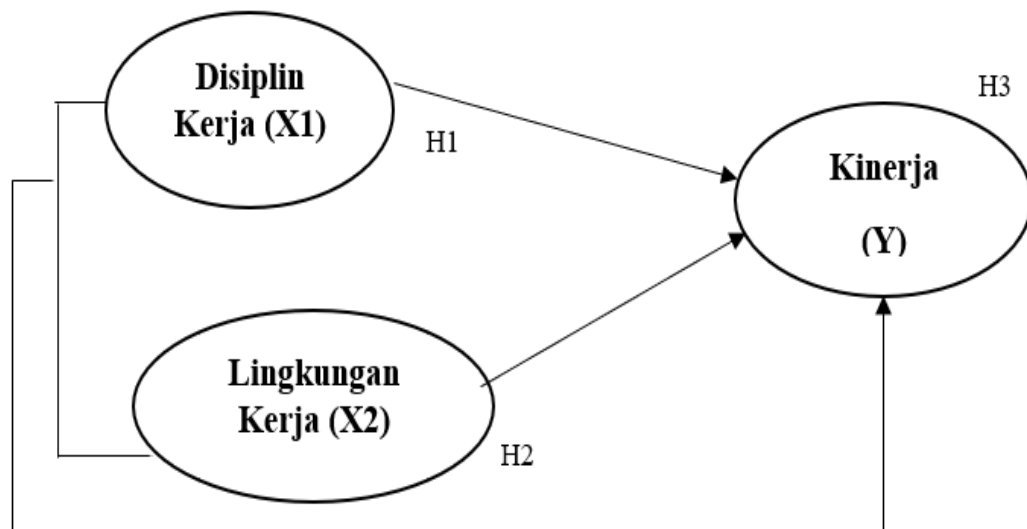
H₁ = Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H₂ = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

H₃ = Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

I. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang sudah diuraikan maka model penelitian sebagai berikut:



Sumber : Data diolah oleh peneliti 2019