

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Dalam organisasi atau perusahaan terdapat beberapa tugas yang sebenarnya menentukan kepengurusan atau perkembangan perusahaan, salah satunya adalah kedudukan strategis dalam pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan, yaitu sumber daya manusia. Tenaga kerja memegang peranan krusial dalam kesuksesan suatu entitas, dimana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tenaga kerja menjadi satu-satunya aset yang memiliki rasionalitas, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang unik dari individu lainnya. Sumber daya manusia tetap menjadi elemen utama yang dominan dan berperan dalam mencapai sasaran organisasi.

Menurut Siagian (2004:2), peran sumber daya manusia dalam struktur organisasi sangat krusial dan manajemen perlu menyadari dan mengakui signifikansinya. Peningkatan produktivitas tenaga kerja hanya dapat dicapai melalui kontribusi manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia juga dapat menimbulkan pemborosan dalam berbagai situasi. Oleh karena itu, dimensi manusia harus mendapatkan perhatian khusus sebagai salah satu elemen kunci dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Wayne Mondy R. (2008:5), menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan orang dalam jumlah besar untuk mencapai

tujuan organisasi. Prinsip dasar ini menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada efisiensi pengelolaan sumber daya manusia, karena tugas kepemimpinan dapat diselesaikan melalui kerja sama dan upaya bersama dengan individu lainnya.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, menganggap manusia sebagai aset perusahaan berarti melihat kontribusi individu sebagai suatu sumber daya yang sangat berharga untuk meningkatkan hasil organisasi. Kontribusi manusia sebagai sumber daya menjadi krusial karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi melalui kontribusi setiap individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Peran vital sumber daya manusia terlihat dalam menyelesaikan berbagai kegiatan perusahaan untuk mencapai target dan visi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bertujuan untuk mengkoordinasikan fungsi, mengembangkan keterampilan, dan mendukung, mengawasi, dan mengelola tenaga kerja melalui serangkaian proses manajemen yang bertujuan untuk mencapai tujuan (Amirullah dan Budiyono, 2004:206). Proses menarik, menyeleksi, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan talenta memerlukan keterampilan manajemen yang handal untuk memudahkan tercapainya tujuan organisasi maupun individu (Handoko, 2014:4).

Notoatmodjo (2003:118) mengemukakan pengelolaan SDM mempunyai 4 (empat) tujuan fungsional:

### 1. Tujuan Masyarakat

Memikul tanggung jawab sosial dalam memenuhi kebutuhan masyarakat serta menghadapi kesulitan. Organisasi diharapkan untuk bermanfaat bagi masyarakat dan mengelola sumber daya manusianya secara efektif guna menghindari dampak negatif terhadap masyarakat.

### 2. Tujuan Organisasi

Untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia ada dan harus membantu manajemen seluruh organisasi, maka dibuatlah unit atau departemen manajemen sumber daya manusia untuk membantu departemen lainnya.

### 3. Tujuan Fungsi

Tujuannya yaitu untuk memastikan kontribusi departemen lain tetap terhaga sehingga sumber daya manusia di masing-masing bidang dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. Dengan kata lain, setiap individu dalam organisasi melaksanakan tugasnya dengan kompeten.

### 4. Tujuan Personel

Tujuan adalah memberikan dukungan kepada pegawai agar mereka dapat mencapai tujuan pribadi mereka sebagai bagian dari pencapaian tujuan organisasi. Tujuan pribadi karyawan harus dipenuhi, yang akan menjadi motivasi dan pemeliharaan organisasi untuk karyawannya.

Manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia diperlukan agar mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Manajemen SDM yang profesional diharapkan memungkinkan

karyawan berkinerja optimal untuk membantu mencapai tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa kinerja yaitu hasil dari serangkaian aktivitas yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran perusahaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Kinerja adalah hasil dari upaya seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan harus memperhatikan faktor psikologis seperti kepribadian, ketenangan, motivasi, dan emosional.

Untuk menunjukkan apakah saran dan tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan rencananya, kinerja pegawai juga dapat digunakan untuk menentukan apakah saran dan tujuan tersebut sesuai dengan rencana organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan juga dituntut untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap nyaman dan fokus bagi karyawan.

Menurut Rivai (2006:165), lingkungan kerja yaitu segala fasilitas dan infrastruktur di sekitar pekerja pada saat mereka bekerja. Sedangkan Mardiana (2005:15), mengartikan lingkungan kerja yaitu sebagai lokasi di mana karyawan menjalankan tugas sehari-hari mereka. Suatu lingkungan kerja yang nyaman dan nyaman akan memberi karyawan rasa aman dan mendorong mereka mencapai hasil terbaik mereka. Selain itu lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi emosi karyawan, ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja, mereka akan lebih betah untuk melakukan aktivitas di tempat kerja, yang berarti mereka

menggunakan waktu mereka secara efektif dan memiliki tingkat optimesme yang tinggi terhadap kinerja mereka.

Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat tergantung pada kualitas lingkungan kerja, yang memiliki dampak langsung terhadap cara mereka menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja bisa diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik termasuk hal-hal seperti penerangan, warna, suara, udara, dan musik. Sementara itu, lingkungan non fisik mencakup hubungan antara karyawan dan atasan mereka.

Bukan hanya kondisi tempat kerja, namun juga tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Siagian (2014), menjelaskan disiplin kerja merupakan strategi manajemen yang bertujuan untuk memotivasi anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan yang berbeda.

Sutrisno (2009 : 89), menjelaskan disiplin kerja mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang diatur secara tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Cahyono (2011) menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting untuk pengembangan SDM, di mana keberadaan disiplin diperlukan agar terhindar dari kecurangan, penyimpangan, atau pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Kedisiplinan adalah kemampuan seseorang untuk berperilaku dengan baik dan mematuhi norma sosial dan aturan perusahaan. Disiplin kerja yaitu bagian integral dari kekuatan sumber daya manusia karena memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kemampuan perusahaan atau lembaga untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Se jauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan adalah indikator dari tingkat disiplin yang baik. Dalam upaya menciptakan kedisiplinan di dalam organisasi, peraturan menjadi sangat penting sebagai panduan dan penyuluhan bagi para pegawai. Ini karena kedisiplinan suatu organisasi ditunjukkan oleh jumlah pegawai yang mematuhi peraturan yang ada.

Kedisiplinan memiliki signifikansi yang besar, karena hubungan positif antara tingkat disiplin karyawan dalam suatu perusahaan dengan tingkat prestasi kerja perusahaan, yang berkontribusi pada terbentuknya tenaga kerja berkualitas tinggi. Kesuksesan perusahaan seringkali tergantung pada tingkat kedisiplinan pegawai merupakan elemen kunci untuk meraih produktivitas yang optimal, karena merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam menacapai tujuan organisasional. Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial tanpa paksaan.

Penelitian Apfia Ferawati (2017) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Di sisi lain, hasil penelitian penelitian Radytia Novian Pradita (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor desa adalah tempat di mana masyarakat dapat memenuhi kebutuhan mereka, dan tujuan dari kebutuhan tersebut adalah pelayan publik. Desa adalah bagian terkecil dari sistem negara. Secara sensial, kebutuhan akan pelayanan merupakan suatu keharusan bagi manusia dan realitasnya, pelayanan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Meskipun pemerintah secara konsisten berupaya memenuhi harapan masyarakat terkait pelayanan publik yang ada masih kompleks, lambat, mahal, dan menguras tenaga. Sesuai dengan undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik, pelayanan publik merujuk pada kegiatan atau serangkaian kegiatan yang bertujuan memenuhi kebutuhan pelayanan bagi setiap warga negara dan penduduk, termasuk barang dan jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh masyarakat sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan Kepala Desa di Kecamatan Karangjaya, kurangnya disiplin kehadiran di kantor Desa, ada juga pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Beberapa dari mereka sering terlambat, menunda pekerjaan, dan terlibat dalam kegiatan yang tidak relevan. Selain itu, lingkungan kantor yang kurang nyaman membuat pegawai kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan ini juga dapat mendorong perilaku pegawai yang mungkin menghindari tanggung jawab atau bahkan mencari alasan untuk menunda pekerjaan bahkan tidak mengerjakan pekerjaan mereka. Jika tingkat disiplin pegawai menurun, ini dapat dianggap mereka tidak produktif dalam pekerjaan mereka. Kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat disiplin pesertanya, terlepas dari apakah mereka berada di posisi atasan

atau bawahan. Peneliti akan menginvestigasi variabel bebas berupa dampak lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan tujuan supaya memahami dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, peneliti berencana untuk melaksanakan penelitian terkait dengan topik **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KARANGJAYA KABUPATEN TASIKMALAYA”**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan analisis latar belakang di atas, masalah penelitian yang diidentifikasi adalah :

1. Kondisi kerja yang kurang nyaman, seperti ruangan yang sempit atau kurangnya ventilasi dapat menghambat pada kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan bagi pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
3. Disiplin yang tidak konsisten menyebabkan turunnya kualitas kinerja pegawai.
4. Kurangnya pengawasan atau penindakan terhadap pelanggar disiplin.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Karangjaya ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Karangjaya ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Karangjaya ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat dijelaskan maksud dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Karangjaya
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Karangjaya
3. Untuk mengetahui besarnya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Karangjaya.

#### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki nilai signifikan dalam meningkatkan pemahaman, pengetahuan, dan pengalaman terkait dengan dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan berharga untuk mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian yang lebih baik sehingga akan menguatkan dan mendukung teori yang sudah ada.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Menambah pengetahuan, informasi serta pengalaman mengenai dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Menyediakan referensi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai untuk penelitian selanjutnya.

