

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mengandung arti sangat penting sebab manusia sangat berperan dalam semua kegiatan organisasi, merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi dan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan di zaman modern ini. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri menjadi tenaga yang lebih terampil dan berkualitas. Selain itu, organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung, yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kerja secara maksimal.

Untuk mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh manusia dalam organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang dapat menunjukkan keunggulan dari perusahaan, Tanpa adanya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, maka sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat menghasilkan sesuatu. Sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam perusahaan, sewajarnya bila suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kebutuhan sumber daya manusia dalam mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Sebagai sumber daya manusia perusahaan, karyawan merupakan unsur investasi efektif yang apabila dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang bagi perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin tinggi. Kemudian untuk mencapai produktivitas dan karyawan untuk mencapai yang tinggi, perusahaan harus dilandasi dengan kebijakan yang pelaksanaannya harus dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu perusahaan untuk mencapai kepuasan laba dan karyawan untuk mencapai kinerja. Kebijakan tersebut harus dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan yang seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

Dalam sebuah instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan modal yang penting dan sangat berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah atau tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi

akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki kinerja yang terampil.

Suatu instansi dikatakan berhasil apabila instansi tersebut mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, untuk meraih apa yang diinginkan instansi, maka instansi perlu memiliki alat penggerak utama yaitu pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, disiplin waktu seta maksimal dalam menjalankan job desk-nya.

Dalam setiap aktivitasnya, pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Lingkungan kerja juga memiliki peran yang tak kalah penting untuk mendukung keseharian dari pegawai tersebut bekerja.

Apabila lingkungan kerja yang dirasakan baik serta nyaman, maka kinerja pegawai akan meningkat, perhatian dari suatu instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang dapat mendorong

meningkatnya kinerja pegawai adalah upaya-upaya peningkatan disiplin kerja yang tinggi, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal maupun internal, sehingga harus disadari bahwa salah satu alasan pegawai bekerja di dalam suatu instansi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau kebutuhan ekonominya serta kebutuhan akan berprestasi yang mendapat pengakuan dari orang lain. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai didalam suatu instansi adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memberikan kepuasan pegawai terhadap perusahaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, contohnya kebersihan, kebisingan, dan kenyamanan ruang kerja dan lain sebagainya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, tentunya akan memberikan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, jika keadaan lingkungan kerja kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, panas, maka hal itu dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan pegawai menjadi kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

Penyelesaian tugas dapat dipengaruhi oleh keadaan emosi pegawai dan emosi tersebut dapat terbentuk dikarenakan oleh faktor lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan mendapatkan efek perasaan senang dan nyaman. Sedangkan pada lingkungan kerja yang tidak baik, pegawai akan mendapatkan efek perasaan tidak nyaman bahkan meningkatkan

stress pada pegawai. Pada lingkungan kerja yang kurang baik, tidak sedikit pegawai yang memutuskan untuk mutasi dari satuan kerja dan mencari tempat kerja yang lebih nyaman. Hal tersebut dapat memberikan dampak negatif dimana dapat terjadi penurunan kinerja pegawai.

Pada kondisi lingkungan kerja yang baik dengan sarana prasarana kerja memadai, ruang kerja yang bersih, ventilasi udara yang bagus dapat menciptakan hubungan yang baik antar individu sehingga tercipta kenyamanan kerja kepada para pegawai. Dengan demikian, tidak menutup kemungkinan para pegawai akan menjadi pegawai yang produktif, memiliki kinerja yang optimal, memberikan prestasi kerja yang baik sehingga perusahaan mampu mengembangkan perusahaannya dengan efektif dan efisien.

Menurut Nitisemito (2011), menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja dapat diartikan juga sebagai suasana kerja, suasana yang merupakan serangkaian sifat lingkungan yang dapat diukur dari persepsi kolektif dari orang-orang yang dapat hidup dan bekerja untuk mempengaruhi motivasi dan perilaku pegawai”.

Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan gairah kerja yang baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Bekerja di lingkungan yang baik dengan rekan kerja yang memiliki motivasi yang baik akan memberikan dampak yang sangat baik dimana pekerjaan akan dapat diselesaikan tepat waktu atau bahkan sebelum tenggat waktu yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja juga dinilai berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh

karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga mampu bekerja dengan maksimal untuk kesuksesan dan kemajuan perusahaan.

Dalam rangka mencapai keberhasilan pembangunan nasional, aparatur pemerintah merupakan salah satu unsur yang memegang peranan penting, karena sebagai individu mereka adalah unsur penggerak bagi roda pemerintahan. Mengingat pentingnya peranan aparatur pemerintah sebagai pelaksanaan pembangunan, maka dirinya dituntut memiliki sikap mental yang baik, dedikasi disiplin yang tinggi.

Pada dasarnya peningkatan mutu dan keberhasilan di dalam melaksanakan pembangunan nasional tidak terlepas dan sikap setiap individu warga negara sebagai tanggung jawab terhadap bangsa dan negara yang harus tercermin dalam perilaku hidup sehari-hari. Apabila disiplin individu telah melekat dengan baik, maka dengan sendirinya akan berkembang menjadi disiplin masyarakat yang pada akhirnya meningkat menjadi disiplin nasional. Dengan demikian diharapkan pembangunan nasional tersebut dapat berhasil secara lebih baik dan berkesinambungan.

Pengertian disiplin mengandung pemahaman dan makna yang berkaitan dengan ketaatan pada peraturan serta norma-norma yang berlaku, berkembang dan dianut oleh suatu komunitas atau masyarakat tertentu. Disiplin juga mempunyai konsekuensi terhadap tanggung jawab bagi setiap individu yang hidup dalam suatu komunitas atau masyarakat tersebut. Dengan demikian pengertian disiplin dalam konteks yang lebih luas, adalah sikap hidup dan

perilaku bagi setiap individu yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Sebagai pegawai misalnya, akan mendapatkan sanksi apabila melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan dianut dalam lingkungan kerja. Bentuknya bisa peneguran, penundaan gaji, penurunan pangkat atau bisa pemecatan.

Pusat Keuangan (PUSKU) adalah salah satu instansi yang berada dalam Kementerian Pertahanan Republik Indonesia yang mempunyai tugas memberikan kontribusi nyata dalam pelayanan keuangan dan pengelolaan keuangan pertahanan Negara.

Kementerian Pertahanan Republik Indonesia merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pertahanan, Kementerian Pertahanan Republik Indonesia pada PUSKU masih yang terbaik di antara para satuan kerja yang lain. Persaingan antara satuan kerja di lingkungan kerja saat ini semakin ketat, munculnya berbagai pesaing dalam Kementerian Pertahanan Republik Indonesia menjadi acuan untuk suatu instansi menghasilkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam Kementerian Pertahanan.

Sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Pertahanan adalah merupakan sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas baik oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas tersebut perlu pembinaan disiplin agar kinerja Kementerian Pertahanan dapat meningkat sesuai tuntutan dan tujuan.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh penegakkan disiplin kerja. Jadi disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, ketaatan, dan kepatuhan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran dan senang hati, sehingga akan tercipta suatu keadaan tertib yang memungkinkan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai.

Upaya penegakkan disiplin akan mengurangi kesalahan atau keterlambatan dalam menjalankan tugas sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, benar, tepat dan efektif. Instansi atau organisasi berusaha menanamkan rasa disiplin agar nantinya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan organisasi. Disiplin kerja mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun dalam penerapannya masih banyak masalah yang ada dalam instansi yang berhubungan dengan kedisiplinan.

Masalah yang sering dijumpai ditempat kerja yaitu pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja, peraturan mengenai keamanan dan kesehatan kerja, keterlambatan masuk kerja, mangkir dalam bekerja, bekerja dengan ceroboh, mengganggu karyawan yang lain, dan tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Hal ini yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai karena pekerjaan akan terganggu dan tidak bisa menyelesaikan tepat waktu.

Masalah yang lain juga sering muncul membuat pegawai sulit untuk mencapai tujuan adalah di sekitar lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja fisik antara lain ruangan kerja yang masih terdapat kursi yang rusak, suhu

udara di ruangan kerja masih terasa panas dan juga komunikasi antara rekan kerja yang satu dengan lainnya masih terlihat belum terjalin dengan baik. Hal ini yang harus perlu diperbaiki lagi pihak manajemen.

Adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta pegawai yang disiplin dalam mentaati peraturan diharapkan kinerja pegawai bisa meningkat. Peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkat pula kelancaran proses kerja akan memudahkan tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Sebagai sebuah instansi pemerintah yang memperkerjakan banyak pegawai khususnya pegawai di lingkungan Pusku Kemhan adanya permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Pusku, yaitu terdapatnya lingkungan kerja yang kurang baik, sehingga disiplin dan kinerja pegawai tidak berjalan dengan semestinya, hal ini mengakibatkan suasana kerja yang tidak seimbang. Oleh karena itu dalam hasil survey yang lakukan oleh puslatbang kepada seluruh pegawai Pusku, terdapat beberapa penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi absensi pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai PUSKU Pada Kementerian Pertahanan

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Cuti	Dinas Luar	Total
1	81	5	6	3	9	23	46
2	81	9	6	9	0	0	24
3	81	15	1	0	12	4	32
4	81	34	10	0	0	6	50
5	81	8	5	1	5	30	49
6	81	3	20	0	0	6	29
7	81	5	9	1	5	2	22
8	81	3	7	0	11	7	28
9	81	2	0	1	0	9	12
10	81	7	2	0	2	15	26
11	81	4	4	0	5	2	15
12	81	8	0	3	1	18	30
Jumlah		103	70	18	50	122	363
Presentase		28%	19%	5%	14%	34%	100%

Sumber: puslatbang Kemhan (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa menurut tingkat absensi pegawai dari bulan Januari 2018 sampai dengan Desember 2018 dalam penelitian ini dapat diperinci sebagai berikut: 103 pegawai atau sebesar 28% dinyatakan sakit, 70 pegawai atau sebesar 19% dinyatakan sedang ijin, 18 pegawai atau sebesar 5% dinyatakan tanpa keterangan, 50 pegawai atau sebesar 14% dinyatakan sedang cuti dan 122 pegawai atau sebesar 34% dinyatakan sedang dinas luar. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai selama tahun 2018 tidak memuaskan, dari yang ditetapkan oleh kementerian Pertahanan yaitu tidak boleh lebih dari 10%.

Melihat pentingnya lingkungan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja dalam suatu kementerian, maka penulis akan mencoba untuk melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Keuangan Pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena kinerja pegawai PUSKU, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja di Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia kurang mendukung.
2. Motivasi kerja di Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia masih rendah.
3. Lingkungan kerja di Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia kurang nyaman.
4. Disiplin kerja di Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia masih rendah.
5. Kinerja pegawai di Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia masih rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam beberapa kategori. Mengingat berbagai permasalahan yang diidentifikasi adalah masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja yang merupakan faktor sangat dominan dalam mendukung kinerja, maka lingkup penelitian pada pegawai Pusku Kemhan dibatasi pada pembahasan mengenai variabel yang memberi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan pada Kementerian Pertahanan?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan pada Kementerian Pertahanan?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan pada Kementerian Pertahanan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan pada Kementerian Pertahanan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu :

1. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini bermanfaat sebagai penambah wawasan kajian ilmu manajemen Sumber Daya Manusia khususnya menyangkut hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang dapat dijadikan rujukan bagi peneliti dimasa yang akan datang.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pusku Kemhan tentang penerapan lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam mewujudkan kinerja pegawai Pusku Kemhan yang optimal.

3. Bagi mahasiswa lain

Penulisan ini dapat memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi kalangan umum

Penulisan ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

G. Sistematika Penulisan

Penulis akan membagi penyusunan penelitian ini ke dalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab untuk mendapatkan gambaran yang lebih teratur dan secara rinci penyusunan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan dan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan dan menjelaskan mengenai berbagai teori, keterangan dan juga asumsi yang digunakan sebagai dasar dan pedoman dalam menganalisis permasalahan yang diajukan. Bab ini berisikan tentang pengertian penelitian, jenis-jenis lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, pengertian disiplin kerja, disiplin pegawai negeri sipil, indikator-indikator disiplin kerja, pengertian kinerja, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan dan menjelaskan lebih lanjut mengenai objek penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, operasional variabel, teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum tempat penelitian dan hasil Analisa data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan Kesimpulan dan Saran.