

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perusahaan unsur manusia merupakan perangkat yang paling menentukan dalam mencapai tujuan kegiatannya, terutama berkaitan erat dengan kebijakan manajerialnya, perusahaan dan manusia adalah suatu sistem yang mendukung pelaksanaan tujuan tersebut. Secanggih apapun alat, mesin dan sebagainya yang tersedia, namun jika mereka tidak memiliki sumber daya manusia yang handal maka itu tidak dapat berfungsi secara maksimal. Moh. As'ad (2000, hlm. 103) mengenai pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industry: "Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasana serta penelitiannya, bila mereka tidak data menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya organisasi." Oleh karena itu manusia menjadi faktor utama yang tidak dapat digantikan oleh unsur apapun.

Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan dapat menunjukkan seberapa berhasil tujuan perusahaan yang telah dicapai. Hal tersebut seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2009, hlm. 9) bahwa "Kinerja menunjukkan bagaimana kerja yang dilakukan oleh para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi".

McClelland dalam Siagian (2002) menyatakan bahwa "Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa setiap perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda sebelumnya. Pada saat inilah sikap pegawai terhadap diri sendiri yaitu faktor lingkungan kerja dan disiplin yang tinggi berperan.

Untuk tercapainya tujuan tersebut, maka perlu didukung sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaannya. Akan tetapi saat ini, kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia belum dapat dikatakan optimal.

Belum optimalnya kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia ditunjukkan oleh fenomena-fenomena berdasarkan data yang didapat berupa PPK (Penilaian Prestasi Kerja) pada tahun 2013 hingga 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Prestasi Kerja (PPK)
Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia

Kriteria Skor Penilaian (%)	Nilai PPK							
	2013		2014		2015		2016	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
70-80	1	3,9	3	11,5	0	0	0	0
81-85	3	11,5	4	15,4	0	0	0	0
86-90	10	38,4	13	50	4	15,4	8	28,6
91-95	11	42,3	6	23,1	22	84,6	18	64,2
96-100	1	3,9	0	0	0	0	2	7,2
Jumlah Pegawai	26	100	26	100	26	100	28	100

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan tingkat pencapaian kinerja pada tahun 2013, 2014 dan 2015 terjadi secara fluktuatif. Pada tahun 2013 yang mendapat penilaian pada angka 70-80% hanya 1 orang, pada tahun 2014 terdapat 3 orang dan pada tahun

Vidya Dwi Faradina, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO KEPEGAWAIAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2015 dan 2016 tidak ada. Sedangkan penilaian pada angka 81-85% pada tahun 2013 terdapat 3 orang, pada tahun 2014 terdapat 4 orang dan pada tahun 2015 dan 2016 tidak ada. Penilaian pada angka 86-90% pada tahun 2013 terdapat 10 orang, pada tahun 2014 terdapat 13 orang, pada tahun 2015 terdapat 4 orang dan pada tahun 2016 terdapat 8 orang. Lalu penilaian 91-95% pada tahun 2013 terdapat 11 orang, pada tahun 2014 terdapat 6 orang, pada tahun 2015 terdapat 22 orang dan pada tahun 2016 terdapat 18 orang. Dan penilaian pada angka 96-100% pada tahun 2013 hanya 1 orang, pada tahun 2014 dan 2015 tidak ada sama sekali dan pada tahun 2016 terdapat 2 orang.

Dari hasil pencapaian kinerja karyawan yang dijelaskan diatas masih terdapat beberapa pegawai yang pencapaian kinerjanya masih kurang. Naik turunnya persentase yang dihasilkan menjadi bukti bahwa kinerja di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia masih mengalami kesulitan. Hal ini bisa terjadi karena banyak faktor yang salah satu faktornya karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh sebab itu rangsangan/pemenuhan rasa puas karyawan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja kearah yang positif.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Karyawan akan merasa nyaman ketika berada di lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerjanya, seperti warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan dengan hal tersebut karyawan akan senang terhadap pekerjaannya dan dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini sesuai menurut Nitisemito (2006, hlm. 39) yang mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi diri karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Selain faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, dapat pula disebabkan oleh faktor lainnya. Salah satu faktor yang menurunkan tingkat kinerja pegawai adalah menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, Liden (2001, hlm. 63) menjelaskan bahwa: “Dengan ditegakkannya

disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah”.

Dari uraian diatas, menjelaskan bahawa dengan adanya lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pelaksanaan pekerjaan, begitu pula dengan pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan pedoman yang telah ditetapkan sehingga mampu mendongkrak pencapaian kinerja secara optimal.

2.1 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah belum optimalnya kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia. Masalah belum optimalnya kinerja pegawai di dalam suatu organisasi harus segera ditanggulangi, mengingat pentingnya peranan dari kinerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Oleh karena ini, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap pegawai dalam rangka mengembangkan kinerjanya.

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari dalam diri pegawai diri itu sendiri, seperti kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Berdasarkan apa yang terjadi di lapangan yaitu di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia, terdapat beberapa faktor yang dapat saya simpulkan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada saat melakukan observasi terstruktur.

Kompetensi pegawai merupakan segala aspek pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang ada didalam tiap kepribadian. Jika pegawai mempunyai kompetensi yang buruk maka akan berpengaruh terhadap ketercapaian lembaga. Permasalahan yang muncul di Biro Kepegawaian UPI adalah masih kurangnya

kompetensi yang dimiliki oleh pegawai salah satunya pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian pegawainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Permasalahan yang muncul di Biro Kepegawaian UPI adalah belum lengkapnya lingkungan fisik yang ada di kantor seperti komputer, meja dan kursi yang tersedia belum memadai dan cukup

Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Permasalahan yang muncul di Biro Kepegawaian UPI adalah kurang taatnya pegawai dalam menaati peraturan yang sudah dibuat seperti terlambatnya masuk kerja dan pekerjaan tidak beres sesuai dengan target yang ditentukan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya: budaya kerja, kepemimpinan, pengawasan pimpinan, motivasi, kompensasi yang diterima pegawai.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Kepemimpinan suatu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah “melakukannya dalam kerja” dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi.

Pengawasan pimpinan disini adalah kepala kantor secara langsung dan tidak langsung melakukan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan kepala kantor dalam meningkatkan kinerja pegawai bisa dikatakan cukup baik karena walaupun dengan kondisi kekurangan tenaga kerja atau pegawai.

Motivasi adalah sesuatu yang nyara bagi kehidupan. Tanpa motivasi, orang-orang menjadi malas untuk mendorong dirinya mencapai tujuan. Tanpa motivasi orang-orang hanya hidup dalam mimpi tanpa mau bekerja keras.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja pegawai.

Bila suatu lembaga kurang memperhatikan lingkungan dan disiplin kerja, maka pegawai pun akan kurang bersemangat untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja pegawai menjadi rendah. Lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai salah satu penunjang keberhasilan pegawai.

Selain data Prestasi Penilaian Kerja (PPK) yang telah penulis gambarkan, adapula deskripsi kebutuhan lingkungan kerja yang dapat dilihat dari fasilitas sarana dan prasarana dan absensi pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia:

Tabel 1.2
Daftar Barang
Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia

No.	Nama Barang	Jumlah Barang	Jumlah Pegawai	Keterangan
	Ruang A			
1	Lemari Besi	4 buah	28 Pegawai	Dalam kondisi yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan
2	Lemari Kayu	2 buah		Dalam kondisi yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan
3	Filling Kabinet	2 buah		Dalam kondisi yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan
4	Lemari Panjang	4 buah		Dalam kondisi yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan
5	Komputer	18 buah		Tidak sesuai dengan

Vidya Dwi Faradina, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO KEPEGAWAIAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

			jumlah pegawai
6	Meja Kerja	21 buah	Tidak sesuai dengan jumlah pegawai
7	Kursi Kerja	21 buah	Tidak sesuai dengan jumlah pegawai
8	TV 42	1 buah	Sesuai dengan kebutuhan
9	Dispenser	1 buah	Sesuai dengan kebutuhan
10	AC	4 buah	Sesuai dengan kebutuhan
11	Foto Presiden dan Wakil Presiden	1 set	Sesuai dengan kebutuhan
12	Mesin Photocopy	1 buah	Belum memenuhi kebutuhan
13	Jam Dinding	2 buah	Sesuai dengan kebutuhan
14	Kursi Sice	1 set	Sesuai dengan kebutuhan
15	Visi Misi	1 set	Sesuai dengan kebutuhan
16	Telepon	2 buah	Sesuai dengan kebutuhan
17	Kipas Angin	2 buah	Sesuai dengan kebutuhan
18	Mesin TIK IBM	1 buah	Sesuai dengan kebutuhan
19	Lemari Arsip Dorong	2 buah	Belum memenuhi kebutuhan
20	Tempat Laminating	2 buah	Dalam kondisi yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan
	Ruang B		
1	Lemari Besi	2 buah	Dalam kondisi yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan
2	Lemari Lupo	1 buah	Dalam kondisi yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan
3	Lemari Kayu	1 unit	Dalam kondisi yang bagus dan sesuai dengan kebutuhan
4	Filling Kabinet	4 buah	Dalam kondisi yang bagus

5	TV	1 buah		dan sesuai dengan kebutuhan
6	AC	2 buah		Sesuai dengan kebutuhan
				Sesuai dengan kebutuhan

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia

Sehingga dapat diketahui pada tabel 1.2 menunjukkan adanya sarana dan prasarana yang kurang menunjang, belum bisa mencukupi kebutuhan pegawai dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dikarenakan jumlah sarana dan prasarana yang lebih sedikit dari pegawai serta kondisinya yang kurang memadai oleh karena itu fenomena seperti diatas harus segera ditindak lanjuti karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya di Biro Kepegawaian.

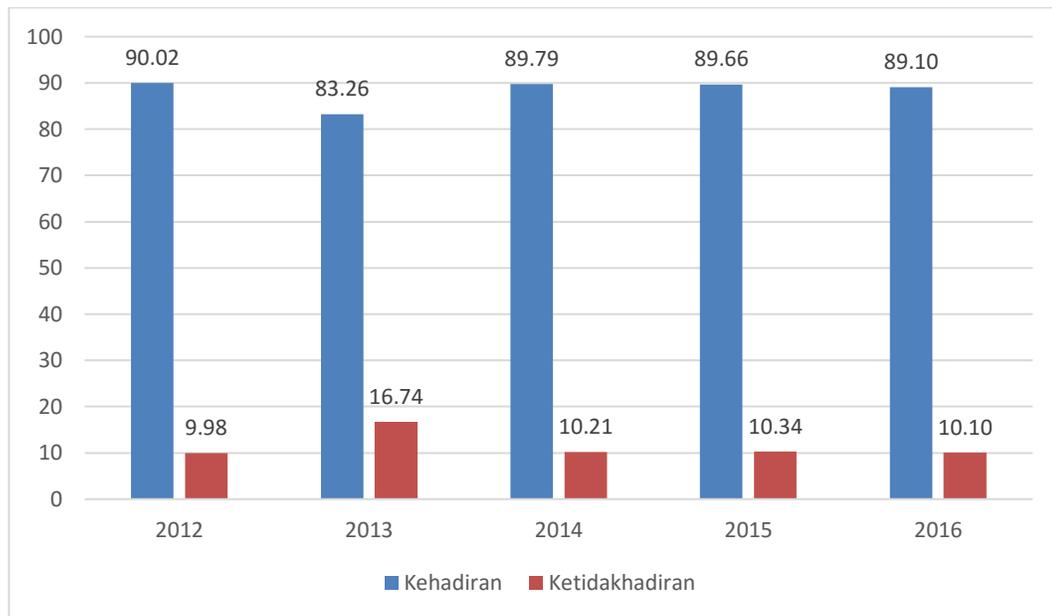
Adapun data lainnya berupa ketidakhadiran pegawai periode 2012-2016 di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia. Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat ketidakhadiran pegawai pada tiap bulannya menunjukkan kurang optimalnya kinerja, kedisiplinan dan semangat bekerja dari para pegawai. Jika keadaan ini dibiarkan terus menerus dikhawatirkan kinerja perusahaan akan menurun yang mengakibatkan pula pada penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel. 1.3
Persentase Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Biro Kepegawaian
Universitas Pendidikan Indonesia Periode 2012-2016

Tahun	Target Kehadiran (%)	Realisasi Kehadiran (%)	Realisasi Ketidakhadiran (%)	Keterangan
2012	100	90,02	9,98	-
2013	100	83,26	16,74	Naik 6,76
2014	100	89,79	10,21	Turun 3,47
2015	100	89,66	10,34	Naik 0,13
2016	100	89,90	10,10	Turun 0,24

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia

Untuk lebih jelasnya di gambar kan pada grafik berikut ini:



Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia

Gambar 1.1
Grafik Data Absensi Pegawai
Divisi SDM Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2012-2016

Tabel 1.3 memperlihatkan tingkat kehadiran selama tahun 2012 sampai 2015 kurang memuaskan dan data disimpulkan bahwa setiap tahunnya terjadi kenaikan dan penurunan tingkat kehadiran, bahkan dari tahun ketahun mengalami ketidakstabilan. Terlihat pada tahun 2013 jumlah ketidakhadiran naik 6,76% dari tahun 2012. Tetapi pada tahun 2014 ketidakhadiran mengalami penurunan kembali sebesar 3,47% dari tahun 2013. Dari tahun 2015 ketidakhadiran mengalami kenaikan kembali sebesar 0,13% dari tahun 2014. Dan pada tahun 2016 ketidakhadiran mengalami penurunan sebesar 0,24% dari tahun 2015. Sehingga proses pencapaian dari tujuan terhambat. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan, sehingga kinerja pegawai menurun.

Dengan melihat uraian diatas, masalah kinerja karyawan merupakan persoalan yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini. Faktor utama yang sangat berperan dalam mewujudkan kinerja yang baik adalah sumber daya manusia. Dengan adanya

sumber daya manusia yang berkualitas dan di dukung oleh kondisi lingkungan dan iklim organisasi yang baik maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan yang menyebabkan tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan. .

Dari data yang telah diperoleh dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tersedia. Karena kinerja pegawai akan tercapai dengan baik apabila didukung dengan lingkungan dan disiplin kerja yang cukup dan baik. Jika diperhatikan memang baik buruknya lingkungan dan disiplin kerja tidak akan berdampak langsung terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai namun dengan adanya lingkungan dan disiplin kerja yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai maka proses pencapaian tujuan pun akan lebih efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia.”**

Masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat lingkungan kerja di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?
5. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?
6. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?

3.1 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai perilaku organisasi yang difokuskan pada kinerja pegawai yaitu mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat lingkungan kerja di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin kerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia?

4.1 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Bagi kepentingan akademis, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengaruh dari pelatihan dan disiplin khususnya terhadap kinerja.
2. Bagi kepentingan penulis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan, daya nalar, serta analisis mengenai kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia.

3. Bagi kepentingan Universitas Pendidikan Indonesia diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi serta kontribusi positif mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh positif dan penting terhadap kinerja pegawai.
4. Bagi kepentingan masyarakat, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada masyarakat dan memberikan informasi serta pengetahuan terkait kinerja pegawai Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia dalam ketercapaian tugas yang diberikan.