

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pemerintah merupakan organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan terhadap masyarakat serta penerapan, penyelenggaraan penegakan undang-undang. Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Hal ini terlihat didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, dan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Di dalam dunia kerja seseorang tersebut akan berinteraksi baik antar pegawai dengan pegawai, maupun antar atasan dengan bawahan, didalam lingkungan kerja seseorang akan saling berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul, Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk

meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya jika di suatu perusahaan terjadi ketidak sesuaian antara karyawan yang satu dengan yang lain, maka hubungan antar karyawan akan menjadi buruk dan akan mengganggu proses sosialisasi dalam bekerja. Selain itu jika sifat atau karakter atasan yang berperilaku negatif terhadap bawahannya akan juga mempengaruhi kenyamanan dari karyawan bawahannya, karyawan akan cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan akan merasa untuk malas menyelesaikan tugas yang ada. Itu semua merupakan pengaruh yang biasa sering terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh

setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan disiplin dan Stress kerja dalam bekerja di instansi tersebut

Menurut Sari (2019;12) yang dimaksud pegawai disini adalah Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS. Tetapi sebelumnya harus dipahami perbedaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Sehingga tidak salah memahami pemahaman dari kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan Undang-undang (UU) Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada pasal 6 dinyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas : Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku Kerja. Sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019.

Dengan upaya tersebut kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh telah melaksanakan segala aturan dan perundang-undangan yang berlaku. Dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh telah melaksanakan berbagai aturan yang merupakan cerminan dari Peraturan, Terdapat Aplikasi yang harus di isi oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh sebagai laporan dari kinerjanya.

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. menurut Rahmatullah (2003) dikutip dari Purnomo dan Waridin (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor individual yang mana terdiri dari kemampuan dan keahlian komunikasi, latar belakang, demografi dan motivasi serta disiplin kerja, Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran dan Faktor organisasi yang terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

Menurut Afandi (2018;66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat pelengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan yang mampu mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya baik didalam ruangan maupun diluar ruangan karena suatu hal yang dapat mempengaruhi pegawai yaitu udara yang ada didalam mau pun diluar apabila nyaman bagi pegawai maka pegawai akan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut pengamatan penulis dilapangan disini penulis akan membahas tentang Lingkungan Kerja Fisik, Dalam hal lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh adalah Kantor Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh yang memilik gedung kantor yang sudah tua Yang merupakan Sekolah lama yang di sewa oleh Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, serta

ruangan kantor pun tidak memiliki batas-batas yang layak, Tatahan ruangan yang tidak teratur rapi serta lantai kantor yang sudah rusak, Sarana kerja yang kurang, menghambat pekerjaan pegawai contohnya alat kantor mesin fotocopy (photocopy) yang sudah rusak sehingga membuat pegawai memfocopy berkas diluar kantor, alat kantor lain contoh alat pemindai (scanner) dan mesin printer yang jumlahnya sedikit bahkan ada yang rusak. Kondisi ini mencerminkan Lingkungan Kerja Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh yang belum maksimal.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya Handoko (2008). Menurut pengamatan penulis dilapangan, Stress Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh kerana masalah pribadi maupun masalah kantor, beban kerja yang berlebihan atau pekerjaan yang menumpuk dikarenakan dikerjakan oleh satu orang. Pekerjaan yang monoton, double job, Tuntutan atasan, pekerjaan yang memiliki batas waktu pengerjaan dan karyawan yang belum beradaptasi dengan lingkungan kerja dan pekerjaanya. Berdasarkan Fenomena diatas Stres kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh bisa dikatakan cukup tinggi.

Rivai (2013:825) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Pengamatan Penulis, Ditemui Disiplin Kerja yang kurang baik pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh mana jam masuk sudah sesuai dengan aturan yang berlaku tetapi jam istirahat dan masuk kantor yang tidak menggunakan absensi sehingga banyak pegawai yang masuk kantor setelah jam istirahat tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan Fenomena diatas Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh bisa dikatakan belum maksimal.

Berikut dilampirkan daftar kehadiran Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh pada tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Pendidikan**  
**Kota Sungai Penuh tahun 2021**

BULAN	SAKIT	IZIN	TANPA KETERANGAN	JUMLAH ABSENSI	JUMLAH GURU
Januari	2	2	1	5	44
Februari	3	3	-	6	44
Maret	-	4	-	4	44
April	-	3	-	3	44
Mei	-	3	-	3	44
Juni	1	5	-	6	44
Juli	1	4	-	5	44
Agustus	-	3	2	5	44
September	1	2	-	3	44
Oktober	3	3	-	6	44
November	2	4	-	6	44
Desember	-	4	2	6	44

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa masih terdapatnya ketidak disiplinnya kehadiran Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, dimana masih adanya absensi dengan tidak ada keterangan pada bulan januari berjumlah 1

orang, pada bulan agustus berjumlah 2 orang dan bulan desember berjumlah 2 orang.

Penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai telah banyak dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ayu Nisa, M. Kumroni, Hasmawaty AR (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Marketing Operation Region Palembang hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Pertamina Marketing Operation Region Palembang.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
2. Apakah terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?

3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh secara Simultan dan berapa besar pengaruh tersebut?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara parsial
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas pendidikan Kota Sunga Penuh dan besarnya pengaruh secara parsial
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh secara Simultan

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pada dunia keilmuan dan pengetahuan serta informasi sebagai berikut:

1. Praktis



- a. Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu, dalam hal mengkaji kinerja pegawai.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi stake\_holder dalam mengambil keputusan.

## 2. Akademis

- a. Sebagai bahan acuan untuk rekan-rekan mahasiswa/i pada umumnya dan Mahasiswa/i STIE-SAK pada khususnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.
- b. Sebagai sumbangsih penulis khazanah literatur akademika khususnya dalam bidang ekonomi manajemen.

