

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia ibarat jantung dalam tubuh organisasi. Karena jika tidak ada sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya yang merupakan suatu kunci keberhasilan dalam organisasi. Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan keunikan tersendiri serta kepribadian yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai yang merupakan kekayaan aset utama dalam organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dan mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Dinilai baik suatu kinerja karyawan apabila penerapan atau pelaksanaan sesuai dengan pencapaian yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan. Tetapi untuk menjadikan kinerja karyawan yang baik atau maksimal, perusahaan memerlukan perspektif baik buruknya kinerja. Menurut Prayogi et al., (2019:665) mengatakan adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan perusahaan terhadap karyawan setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat.

Menurut Sihalohe & Siregar (2020:277) Pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efesiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen. Dan Sedarmayanti & Rahadian (2018) mengatakan faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja yaitu sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).

Dinas Kebersihan merupakan suatu lembaga pemerintah yang ditugaskan mengumpulkan dan membawa sampah, pengolahan persampahan, dan pengelolaan tempat pengolahan akhir yang khususnya di sekitar wilayah Kabupaten Bekasi. Kabupaten Bekasi termasuk wilayah penyangga strategis dalam sistem pengelolaan sampah Jabodetabek, karena secara geografis dilalui oleh aliran logistik sampah dari DKI Jakarta menuju TPA Bantargebang (Kompas, 2023). Namun, dalam realitas di lapangan, Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi masih menghadapi berbagai kendala yang berkaitan dengan rendahnya disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Berdasarkan pengamatan dan laporan masyarakat, masih ditemukan keterlambatan dalam pengangkutan sampah, ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan yang jelas, serta lemahnya pengawasan terhadap jam kerja dan absensi pegawai.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh kritik dari berbagai pihak, termasuk masyarakat dan pemerhati lingkungan, yang menilai bahwa rendahnya kedisiplinan internal dan lemahnya manajemen pegawai turut berkontribusi terhadap buruknya kualitas pelayanan kebersihan di Kabupaten Bekasi (Kompasiana, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi terdapat masalah yang bersangkutan dengan rendahnya kinerja yang dapat ditinjau dari indikator kuantitas kerja seperti dari aktivitas karyawan atau pegawai saat jam kerja masih banyak melakukan hal yang lain selain pekerjaan yang harus dikerjakan. Berikut adalah standar nilai kinerja karyawan pegawai Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.

Tabel 1. 1
Standar Nilai Kinerja

No	Nilai Kerja Pegawai	Predikat
1	91- Ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 - ke Bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa standar nilai kinerja dengan nilai 90 – ke atas dinyatakan sangat baik, 76-90 dinyatakan baik, 61-75 dinyatakan cukup, 51-60 dinyatakan kurang, 50- kebawah dinyatakan buruk.

Tabel 1. 2
Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi
Bulan Januari Sampai Desember 2022.

Bulan	Rata-Rata Nilai	Keterangan
Januari	83,39%	Baik
Februari	80,10%	Baik
Maret	80,10%	Baik
April	74,93%	Cukup
Mei	80,20%	Baik
Juni	77,84%	Baik

Bulan	Rata-Rata Nilai	Keterangan
Juli	73,66%	Cukup
Agustus	75%	Cukup
September	68,15%	Cukup
Oktober	78,03%	Cukup
November	76,55%	Cukup
Desember	72,42%	Cukup

Sumber: Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan atau pegawai Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi mengalami penurunan pada bulan Januari-Februari sebesar 3,29%, bulan Maret-April sebesar 5,17%, Mei-Juni sebesar 2,36%, bulan Juli-Agustus peningkatan sebesar 2,66%, bulan September-Oktober penurunan sebesar 2,15%, bulan November-Desember sebesar 4,11%. Ini menunjukkan penilaian kinerja masih belum maksimal sesuai dengan target yang diinginkan dengan Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi. Mengenai hal ini menunjukkan bahwa kinerja masih perlu peningkatan supaya mencapai target yang diinginkan Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang adalah kunci sukses suatu organisasi untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dengan kinerja karyawan. Karakteristik perorangan yang berbeda dalam suatu perusahaan atau organisasi sering menghasilkan kualitas yang berda-beda. Adanya perbedaan di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin dan lingkungan kerja. Banyak faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil dua faktor diantaranya yaitu, disiplin dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.

Salah satu hal terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Putra & Aprianti (2020:23) disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan yang benar-benar tercipta dari diri sendiri untuk mempunyai keinginan untuk disiplin. Disiplin kerja hal yang harus diperhatikan suatu organisasi, karena seorang karyawan jika menerapkan disiplin secara tingkah laku dan perbuatannya yang sesuai dengan peraturan yang diterapkan di suatu organisasi atau perusahaan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis karyawan perlu mematuhi peraturan tersebut karena untuk mencapai tujuan perusahaan dan kinerja yang baik untuk perusahaan. Sinambela & Lestari (2021:332) mengatakan disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dari hasil observasi yang dilakukan selama 12 bulan di Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi, masih banyak para karyawan atau pegawai di instansi yang kurang efektif. Dengan banyaknya masalah yang ditemukan dari sisi disiplin kerja, masih banyak pegawai yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan contohnya dilihat dari kehadiran karyawan yang datang dan pulang bukan pada waktunya dan pemimpin tidak memberi teguran kepada karyawan yang datang terlambat, dengan kurangnya disiplin kerja pada karyawan akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja pada pegawai dan akan menggambarkan sebuah kinerja pada sebuah instansi. Berikut data keterlambatan kerja pegawai PNS Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.

Tabel 1. 3

Data Tidak Hadir Kerja Karyawan Dinas Kebersihan Kab. Bekasi Pada Bulan Januari Sampai Desember 2022.

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Presentase
Januari	156 Orang	9	6%

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Presentase
Februari	156 Orang	12	8%
Maret	156 Orang	18	12%
April	156 Orang	18	12%
Mei	156 Orang	23	15%
Juni	156 Orang	27	17%
Juli	156 Orang	10	6%
Agustus	156 Orang	8	5%
Semptember	156 Orang	11	7%
Oktober	156 Orang	6	4%
November	156 Orang	15	10%
Desember	156 Orang	13	8%

Sumber: Dinas Kebersihan Kab. Bekasi, 2022

Pada Tabel 1.3 diatas dinyatakan bahwa jumlah tidakhadir tanpa keterangan karyawan pada Dinas Kebersihan Kab. Bekasi pada bulan januari dengan jumlah 9 orang, bulan Februari dengan jumlah 12, bulan Maret dengan jumlah 18 orang, bulan April dengn jumlah 18 Orang, bulan Mei dengan jumlah 23 Orang, dan Pada bulan Juni dengan jumlah 27 Orang yang datang terlambat, bulan Juli 10 Orang, bulan Agustus 8 Orang, bulan September 11 Orang, bulan Oktober 6 Orang, bulan November 15 Orang, bulan Desember 13 Orang, jumlah karyawan yang datang terlambat mengalami peningkatan pada bulan Juni yang berjumlah 27 orang. Maka dari itu masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan kerja sehingga berpengaruh dengan penurunan pada kinerja karyawan dan tidak adanya peringatan atau hukuman yang tidak disiplin.

Kinerja memiliki peranan penting dalam menjaga keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini mencakup kemampuan untuk secara aktif menajalankan perencanaan, pelaksanaan, serta tanggung jawab dengan optimal. Namun demikian,

terdapat aspek lain yang tidak kalah penting, yaitu kenyamanan dalam menjalankan aktivitas dilingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung terjalinnya hubungan harmonis antar individu dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian serius agar karyawan dapat beraktivitas secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Selain banyak yang karyawan yang tidak hadir kerja masih banyak pegawai yang tidak memakai seragam sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi dan masih ada sebagian pegawai yang tidak ikut apel pagi yang di hari Senin juga masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan. Jika disiplin kerja menurun maka akan berdampak pada produktifitas kerja karyawan. Menurut Estiana, Qiswah, dan Agustin (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, unsur lain yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja seperti menjaga kebersihan sekitar tempat kerja, suasana yang nyaman dan kondusif serta memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan. Karena jika karyawan nyaman dengan tempat kerja maka aktivitas yang mereka lalui akan mudah dan waktu kerja yang digunakan efektif. Dengan dibangun lingkungan yang berkualitas akan mencapai keberhasilan suatu organisasi dan sebaliknya jika lingkungan yang tidak baik seperti suara sekitar kerja yang bising, lampu yang kurang terang itu dapat mengganggu karyawan menyelesaikan tugasnya sehingga bisa menghambat pencapaian tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		Presentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Merasa nyaman saat rekan kerja berbincang di ruang kerja saat jam kerja	-	20	-	100%
2	pencahayaan ruang kerja sangat menunjang pekerjaan	8	12	40 %	60%
3	Kondisi ruang kerja yang cukup luas dan penempatan berkas-berkas sesuai dengan tempat kerja	2	12	40 %	60%
4	suhu udara di ruang kerja mendukung konsentrasi pegawai saat bekerja	3	17	15 %	85%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah di lingkungan kerja Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi diantaranya yaitu tata ruang yang kurang rapih, berkas-berkas kerja masih diletakan sembarangan karena masih kekurangan lemari arsip, belum ada mesin *fotocopy* sehingga harus keluar dahulu jika ingin *fotocopy* berkas dan masih terdapat peralatan untuk bekerja pegawai yang sudah berusia atau belum diganti dengan yang baru seperti komputer yang seharusnya sudah waktunya diganti dengan yang baru karena bisa menimbulkan masalah pada fungsi yang kurang efektif karena akan bedampak pada lingkungan kerja yang menjadi tidak kondusif sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai ataupun organisasi, dengan terdapatnya masalah ini membuat keterlambatan menyelesaikan pekerjaan pegawai

yang memengaruhi kinerja. Dalam penelitian Sugiarti (2020) Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti disiplin kerja dan lingkungan kerja dan kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat dirumuskan masalahnya adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.
 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.
- Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rincian pada rumusan masalah, maka dapat diketahui tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pihak yang bersangkutan dibawah ini:

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengetahui kinerja karyawan pegawai dinas kebersihan melalui disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan dan informasi lebih banyak lagi tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

1.4 Ruang Lingkup Atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah organisasi yang bergerak di suatu bidang pemerintah, yaitu Kantor Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.
2. Subjek pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pegawai Dinas Kebersihan Kabupaten Bekasi.