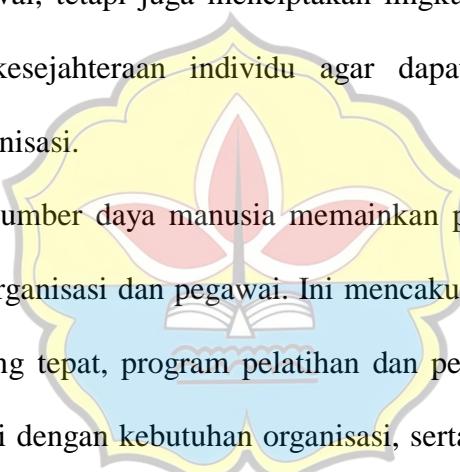


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen fundamental dalam kesuksesan sebuah organisasi karena berfokus pada pengelolaan individu yang terlibat di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aktivitas strategis untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Utami, 2021). Dalam aplikasinya, manajemen sumber daya manusia tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan individu agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.



Manajemen sumber daya manusia memainkan peran sebagai penghubung antara kebutuhan organisasi dan pegawai. Ini mencakup strategi rekrutmen untuk menarik talenta yang tepat, program pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta penyediaan insentif yang adil untuk menjaga motivasi dan loyalitas. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga bertugas membangun budaya kerja yang positif, sehingga nilai-nilai organisasi dapat dihayati oleh setiap pegawai untuk mendukung keselarasan antara tujuan individu dan organisasi.

Menghadapi era globalisasi dan revolusi digital, manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan yang semakin beragam. Organisasi harus mampu menyesuaikan strategi pengelolaan SDM mereka dengan perubahan yang cepat, seperti meningkatnya keberagaman tenaga kerja, adopsi teknologi baru untuk

mendukung operasional, dan kebutuhan generasi baru yang mengutamakan fleksibilitas serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan demikian, peran strategis manajemen sumber daya manusia menjadi kunci untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang.

Disiplin kerja merupakan elemen penting yang mendukung tercapainya tujuan organisasi dan kesuksesan pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai landasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, disiplin kerja menciptakan kerangka yang jelas bagi pegawai untuk berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta memastikan bahwa setiap individu bertindak secara efisien dan produktif. Dalam penerapannya, disiplin kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang teratur dan terstruktur, mengurangi potensi konflik, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, disiplin kerja juga berperan besar dalam mendukung kebijakan strategis SDM, seperti peningkatan kualitas kerja, pemberian penghargaan, dan evaluasi kinerja. Dengan adanya disiplin kerja yang konsisten, pegawai diharapkan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan pekerjaan, baik dalam situasi yang stabil maupun saat menghadapi tantangan yang berubah-ubah. Disiplin kerja yang baik dapat menjadi alat pengendalian yang efektif, memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan tepat waktu dan sesuai dengan harapan. Dengan menjaga disiplin yang kuat, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang produktif, meningkatkan motivasi pegawai, serta

memastikan kelangsungan dan daya saing organisasi dalam menghadapi persaingan global dan perkembangan teknologi yang pesat.

Sekretariat DPRD Kota Jambi adalah lembaga pemerintahan yang bertugas mendukung operasional Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Jambi dalam menjalankan fungsi legislatif. Selama lebih dari dua dekade, Sekretariat DPRD Kota Jambi telah berperan penting dalam menyediakan layanan administratif dan teknis bagi anggota dewan untuk memastikan kelancaran proses legislasi, pengawasan, dan anggaran. Keberhasilan lembaga ini tidak terlepas dari kontribusi staf yang bekerja keras dalam setiap aspek administrasi dan operasional sehari-hari, mendukung tercapainya tujuan pemerintahan yang transparan dan akuntabel untuk kemajuan masyarakat Kota Jambi. Tabel berikut menunjukkan data perkembangan jumlah pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi dari tahun 2020 hingga 2024, yang menggambarkan tren perubahan jumlah karyawan serta persentase perkembangannya setiap tahunnya.

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)		Total	Persentase Perkembangan (%)
	ASN	TKK		
2020	5	39	44	-
2021	5	43	48	9
2022	5	42	47	-2
2023	5	35	40	-15
2024	5	40	45	13

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Jambi 2024

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah pegawai Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi mengalami fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2024 terutama terjadi pada pegawai TKK, salah satu faktor penyebabnya yaitu komitmen

kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Perkembangan tertinggi terjadi pada tahun 2021, dengan peningkatan jumlah pegawai menjadi 48 orang, yang mencatatkan kenaikan sebesar 9%. Sementara itu, perkembangan terendah terjadi pada tahun 2023, di mana jumlah pegawai menurun drastis menjadi 40 orang, dengan penurunan sebesar -15%. Meskipun demikian, pada tahun 2024, jumlah pegawai kembali meningkat menjadi 45 orang, mencatatkan kenaikan sebesar 13%.

Disiplin kerja yang konsisten dan diterapkan secara adil merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Dengan menetapkan standar yang jelas dan ekspektasi yang terstruktur, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang teratur dan efisien, yang mengurangi ketidakpastian dan potensi konflik. Disiplin yang transparan juga membantu membangun kepercayaan di antara pegawai, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab dan optimal. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang tepat akan memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi, menciptakan budaya kerja yang produktif, dan memastikan tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Berikut absensi Sekretariat DPRD Kota Jambi tahun 2020-2024:

Tabel 1. 2
Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan
Persidangan Kota Jambi Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi /Tahun				
			Alpa	Sakit	Izin	Total	Persentase (%)
2020	44	242	6	7	4	17	7
2021	48	244	4	4	6	14	5.7
2022	47	241	11	1	24	36	15

2023	40	237	20	14	10	44	18.6
2024	45	241	6	21	24	51	21.2

Sumber: Sekretariat Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi, Tahun 2025 (Data diolah)

Pada tahun 2024, angka absensi pegawai mencapai yang tertinggi dengan 51 hari (21.2%), sementara tahun 2021 tercatat sebagai yang terendah dengan 14 hari (5.7%). Peningkatan absensi pada tahun 2024 menunjukkan penurunan kedisiplinan pegawai. Selain disiplin kerja, komitmen pegawai juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja. Komitmen yang rendah dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, karena pegawai yang kurang berkomitmen cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi dan motivasi yang rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu ada upaya untuk memperkuat komitmen pegawai, seperti melalui peningkatan motivasi, pengembangan karir, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan mereka.

Komitmen karyawan adalah tingkat keterikatan dan kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi mereka juga merasa terinspirasi dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. Setiap individu merasa bagian penting dari tim dan organisasi, serta memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini mencakup beberapa aspek, seperti keinginan untuk terus berkembang dalam pekerjaan, mendukung rekan-rekan kerja, dan beradaptasi dengan perubahan atau

tantangan yang ada di organisasi. Berikut punishment pegawai di Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi tahun 2024:

Tabel 1. 3
Punishment Pegawai Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan
Persidangan Kota Jambi Tahun 2020-2024

No	Bagian	Tahun	Hukuman Ringan (teguran)	Hukuman Sedang (SP1)	Hukuman Berat (SP2)
1	Sub Koordinator Produk Hukum dan Kelompok Jabatan Fungsional	2020	1	-	-
		2021	3	1	1
		2022	-	-	1
		2023	1	-	-
		2024	1	1	-
2	Sub Koordinator Persidangan dan rapat rapat dan Kelompok Jabatan Fungsional	2020	-	-	-
		2021	-	-	1
		2022	1	1	-
		2023	-	-	-
		2024	1	1	-
3	Sub Koordinator Humas dan protokol dan Kelompok Fungsional Jabatan	2020	-	-	-
		2021	-	1	-
		2022	1	-	1
		2023	-	-	1
		2024	1	1	-

Sumber: data primer, Tahun 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 1.3 variasi hukuman yang diterima oleh pegawai Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi dari 2020 hingga 2024. Pada tahun 2021, di mana beberapa bagian mengalami hukuman ringan, sedang, dan berat. Meskipun demikian, sebagian bagian lainnya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih baik dengan hanya menerima hukuman ringan atau sedang. Secara keseluruhan, hal ini mencerminkan fluktuasi dalam komitmen karyawan dari tahun ke tahun.

Selain komitmen, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung motivasi kerja karyawan. Lingkungan yang positif, inklusif, dan mendukung dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja (Lioni, 2021). Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, mereka akan lebih

termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Faktor-faktor seperti komunikasi yang baik, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dan adanya rasa saling menghargai akan meningkatkan kepuasan kerja dan membuat karyawan merasa terhubung dengan tujuan organisasi.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, kurangnya dukungan, atau ketidakjelasan dalam komunikasi dapat mengurangi motivasi kerja karyawan. Hal ini bisa mempengaruhi kualitas kerja, produktivitas, serta berpotensi meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada turnover yang lebih tinggi. Berikut lingkungan kerja fisik Sekretariat DPRD Kota Jambi tahun 2024:

Tabel 1. 4
Lingkungan Kerja Fisik Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan
Persidangan Kota Jambi Tahun 2024

Jenis Sarana Dan Prasarana	Kebutuhan	Tersedia	Kondisi		Percentase Kondisi baik
			Baik	Buruk	
Meja	19	19	14	5	74%
Kursi	50	50	39	11	78%
Kamera	4	4	4	-	100%
Air Conditioner	6	6	5	1	83%
Printer	10	10	8	2	80%
Kulkas	1	1	1	-	100%
Dispenser	2	2	1	1	50%
Lemari Arsip	6	6	5	1	83%
Jendela	18	18	18	-	100%
Lampu	9	9	7	2	78%
Komputer	10	10	9	1	90%
Fentilasi Udara	12	-	-	-	

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Jambi 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 mengenai lingkungan kerja fisik di Sekretariat DPRD Kota Jambi tahun 2024, kondisi sarana dan prasarana masih terlihat kurang memadai untuk menunjang kenyamanan dan produktivitas kerja.

Meskipun beberapa fasilitas seperti kamera, kulkas, dan jendela berada dalam kondisi baik, terdapat sejumlah peralatan yang mengalami kerusakan, seperti meja (5 unit dalam kondisi buruk), kursi (11 unit), air conditioner (1 unit), printer (2 unit), dispenser (1 unit), lemari arsip (1 unit), lampu (2 unit), serta komputer (1 unit). Selain itu, tidak adanya ventilasi udara yang tersedia menunjukkan bahwa aspek sirkulasi udara belum mendapat perhatian yang cukup. Dengan beberapa fasilitas yang masih membutuhkan perbaikan, kondisi ini mencerminkan perlunya peningkatan dalam pemeliharaan dan penyediaan sarana kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, efisien, dan mendukung produktivitas pegawai. Berikut kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi tahun 2022-2023:

Tabel 1. 5
Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2022-2023

Tahun	Sasaran Strategis	Indikator Kerja	Percentase (%)	
			Target	Realisasi
2022	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap unsur pelayanan.	100	98
	Meningkatnya Produk Hukum Daerah Sesuai Kebutuhan Masyarakat	Persentase Produk Hukum Daerah yang menjadi Peraturan Daerah.	100	100
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	- Nilai SAKIP - Predikat Laporan Keuangan	100	90
2023	Terwujudnya birokrasi yang kapabel dengan pelayanan publik yang prima.	Skor tingkat kematangan perangkat daerah Provinsi Jambi indeks kepuasan masyarakat.	100	94
	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	Predikat AKIP Pengelolaan Keuangan	100	92
	Meningkatnya kualitas pelayanan Sekretariat DPRD terhadap tugas dan fungsi DPRD	Presentase Penyelesaian Tugas dan Fungsi DPRD	100	78

Sumber: Sekretariat LKJ DPRD Kota Jambi 2022-2023

Kinerja Sekretariat DPRD Kota Jambi tahun 2022-2023 belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan, dengan beberapa indikator menunjukkan

penurunan yang signifikan. Pada tahun 2023, persentase penyelesaian tugas dan fungsi DPRD hanya mencapai 78% dari target 100%, mencerminkan kesenjangan besar dalam efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, skor tingkat kematangan perangkat daerah yang ditargetkan 100% hanya terealisasi 94%, serta predikat AKIP pengelolaan keuangan yang mencapai 92%, menunjukkan masih adanya tantangan dalam aspek birokrasi dan akuntabilitas. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, nilai SAKIP dan predikat laporan keuangan pada tahun 2022 juga hanya mencapai 90% dari target yang ditetapkan. Dengan adanya ketimpangan ini, diperlukan perbaikan dan evaluasi mendalam agar kinerja Sekretariat DPRD Kota Jambi dapat lebih optimal dalam mendukung tugas dan fungsi DPRD.

Komitmen karyawan merupakan faktor penting yang berhubungan langsung dengan produktivitas dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Komitmen karyawan yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi, kualitas pekerjaan, serta mengurangi angka turnover. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja, absensi yang tinggi, dan akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi (Suwandi, 2018). Untuk meningkatkan komitmen karyawan, organisasi perlu menciptakan kondisi yang mendukung, baik dalam hal kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang positif, maupun adanya kesempatan untuk pengembangan karier.

Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa aman untuk menyampaikan ide, berkolaborasi dengan tim, dan berkembang dalam karir mereka. Dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, organisasi dapat memperkuat komitmen

dan motivasi karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama di organisasi, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat turnover dan menciptakan stabilitas jangka panjang.

Berdasarkan keterangan tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh pengaruh disiplin kerja dan komitmen karyawan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi. Penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan skripsi dengan judul **“Disiplin Kerja, Komitmen Karyawan, dan lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan terkait yang ditemukan pada Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi sebagai berikut:

1. Terdapat ketidakkonsistenan dalam jumlah kasus pelanggaran disiplin kerja (indisipliner) di Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi antara tahun 2020 hingga 2024, yang mengindikasikan bahwa penerapan budaya kerja disiplin belum berjalan dengan maksimal.
2. Penerapan punishment pada pegawai belum berdampak signifikan untuk meningkatkan komitmen karyawan, terlihat dari tabel 3 masih terdapat karyawan yang melanggar selama 5 tahun terakhir.
3. Kondisi sarana di lingkungan kerja masih kurang memadai, dengan beberapa fasilitas yang rusak dan kurangnya ventilasi udara.

4. Target Indikator kinerja belum terpenuhi, terutama persentase penyelesaian tugas dan fungsi DPRD yang hanya mencapai 78% pada tahun 2023.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja, komitmen karyawan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, komitmen karyawan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, komitmen karyawan dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja, komitmen karyawan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen karyawan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen karyawan dan

lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada dasarnya suatu penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia bagi kantor Sekretariat DPRD Bagian Hukum dan Persidangan Kota Jambi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Manfaat teoritis:

- a. Untuk memecahkan, menemukan dan mengantisipasi permasalahan secara terpadu dan menyeluruh tentang disiplin kerja, komitmen karyawan, lingkungan kerja fisik, dan kinerja, sehingga dapat mengembangkan konsep yang sudah ada, dikuatkan, dimodifikasi, atau dugugurkan dan diganti dengan konsep yang baru.
- b. Memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis:

- a. Memberikan informasi tambahan kepada pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi tentang cara meningkatkan kinerja di kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi pada khususnya dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.