

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi, terutama disektor pemerintahan. Keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sangat bergantung pada kinerja pegawai yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang optimal agar pegawai dapat bekerja secara efektif,efisien,dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2017:10), sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali seluruh kegiatan organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, sumber daya lainnya tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik dan semaksimal mungkin. Karena potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan satu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik ,kinerja dari setiap individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan-kebiasaan organisasi dan individu.

Dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tebo, keberhasilan pelaksanaan tugas sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Sebagai instansi yang berfungsi mengelola kepegawaian daerah, BKPSDM dituntut mampu menyelenggarakan manajemen aparaur sipil negara (ASN) secara efektif. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana lingkungan kerja, dan tingkat

kedisiplinan mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Tebo, sehingga dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan kualitas SDM aparatur di masa mendatang.

Berikut adalah data jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020-2024

Tabel 1. 1
Data jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Tebo
Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Presentase perkembangan (%)
1	2020	35	-
2	2021	38	8,57
3	2022	39	2,63
4	2023	40	2,56
5	2024	41	2,5

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tebo, 2026

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa perkembangan jumlah pegawai di BKPSDM mengalami peningkatan, hal ini dapat diketahui sesuai tabel yang menunjukkan bahwa, tahun 2020 jumlah pegawai tercatat sebanyak 35 orang dan mengalami peningkatan menjadi 38 orang pada tahun 2021 dengan presentase perkembangan sebesar 8,57%, pada tahun 2022 meningkat menjadi 39 orang dengan presentase perkembangan 2,63%, pada tahun 2023 meningkat lagi menjadi 40 orang dengan presentase perkembangan 2,56%, kemudian tahun 2024 meningkat menjadi 41 orang dengan presentase perkembangan 2,5%. Kenaikan jumlah pegawai ini menunjukkan adanya penambahan SDM yang mungkin diperlukan untuk mendukung operasi yang semakin kompleks dan volume kerja yang meningkat (Handoko, 2019:45).

Salah satu cara agar pegawai dapat bekerja dengan baik ialah dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan menyenangkan. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan dalam mendukung

kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik maupun non-fisik seperti hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan, dan komunikasi antar pegawai, akan menciptakan kenyamanan serta meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Adapun Lingkungan kerja fisik 5 tahun terakhir yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Tebo sebagai berikut:



Tabel 1
Data Lingkungan Kerja Fisik di BKPSDM Kabupaten Tebo
Tahun 2020-2024

Tahun	No	Aspek lingkungan Kerja	Kebutuhan	Tersedia	Kondisi		Persentase (%)
					Baik	Buruk	
2020	1.	Komputer	40	35	34	1	82,74
	2.	Ac	25	15	14	1	
	3.	Printer	40	33	30	3	
	4.	Kursi	50	44	40	4	
	5.	Meja	50	43	38	3	
	6.	Lemari	20	15	15	-	
	7.	Pencahayaan	35	30	27	3	
TOTAL			255	211			
2021	1.	Komputer	40	35	34	2	85,49
	2.	Ac	25	15	14	1	
	3.	Printer	40	34	31	3	
	4.	Kursi	50	44	40	4	
	5.	Meja	50	43	38	4	
	6.	Lemari	20	15	15	-	
	7.	Pencahayaan	35	32	28	3	
TOTAL			255	218			
2022	1.	Komputer	40	36	35	2	87,84
	2.	Ac	25	15	15	-	
	3.	Printer	40	34	31	3	
	4.	Kursi	50	46	42	4	
	5.	Meja	50	46	40	4	
	6.	Lemari	20	15	15	-	
	7.	Pencahayaan	35	32	28	2	
TOTAL			255	224			
2023	1.	Komputer	40	35	34	1	87,84
	2.	Ac	25	15	15	-	
	3.	Printer	40	34	30	1	
	4.	Kursi	50	46	42	-	
	5.	Meja	50	46	40	-	
	6.	Lemari	20	16	16	-	
	7.	Pencahayaan	35	32	30	-	
TOTAL			255	224			
2024	1.	Komputer	40	36	36	-	92,15
	2.	Ac	25	17	17	-	
	3.	Printer	40	35	33	1	
	4.	Kursi	50	48	46	2	
	5.	Meja	50	48	46	-	
	6.	Lemari	20	17	17	-	
	7.	Pencahayaan	35	34	33	-	
TOTAL			255	235			

Sumber: BKPSDM Kabupaten Tebo, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kondisi Lingkungan Kerja fisik di BKPSDM Kabupaten Tebo mengalami peningkatan setiap tahunnya

sehingga membuat para pegawai merasa nyaman dan sejahtera dengan pekerjaan yang dimiliki karena tercukupinya akses pada pekerjaan tersebut.

Tabel 1. 2
Hasil Survey Sementara tentang Lingkungan non-fisik pada BKPSDM Kabupaten Tebo

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Setuju	Tidak Setuju	
1.	Dapat menyampaikan pendapat tanpa rasa takut dan atau ragu?	6	2	8
2.	Apakah rekan kerja bersikap kooperatif dan mau membantu jika anda dalam masalah?	8	0	8
3.	Apakah atasan memberikan arahan yang jelas dan komunikatif?	8	0	8
4.	Apakah penilaian kinerja dilakukan dengan adil dan objektif?	8	0	8
5.	Apakah lingkungan kerja di BKPSDM tidak baik dan tidak aman?	0	8	8
Jumlah		30	10	40
Persentase		75	25	100

Sumber: BKPSDM Kabupaten Tebo, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang memiliki jawaban setuju sebanyak 30 suara dengan persentase 75%. Kemudian sisanya sebesar 10 suara menjawab tidak setuju. Pada hasil survey awal lingkungan kerja non-fisik pada BKPSDM Kabupaten Tebo dalam kategori cukup tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017:28), lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan sosial dan psikolog di tempat kerja yang mencakup interaksi antar pegawai, cara berkomunikasi, pola kepemimpinan, serta suasana organisasi yang dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Dari kesimpulan diatas dapat dijelaskan bahwa kondisi Lingkungan Kerja fisik di BKPSDM Kabupaten Tebo melakukan peningkatan setiap tahunnya sehingga membuat para pegawai merasa nyaman dan sejahtera dengan pekerjaan yang dimiliki karena tercukupinya akses pada pekerjaan tersebut.

Tingkat kedisiplinan pegawai juga menjadi indikator penting penting dalam menilai kualitas kinerja. Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan konsistensi dalam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena sikap disiplin akan mendorong profesionalisme dan akuntabilitas dalam menjalankan pekerjaan.

Adapun tingkat indisipliner pada pegawai BKPSDM Kabupaten Tebo dalam lima tahun terakhir dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3
Daftar kehadiran pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tebo
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja dalam setahun	Total kehadiran dalam setahun	T M	C P	A	Jumlah tindakan indisipliner	Persentase tidak hadir tanpa keterangan (%)
2020	35	238	8,330	130	15	20	165	1,98
2021	38	239	9,082	120	11	22	153	1,68
2022	39	241	9,339	110	16	15	141	1,51
2023	40	236	9,440	120	18	10	148	1,56
2024	41	235	9,635	125	22	8	155	1,60
Rata-Rata persentase ketidakhadiran								1,66

Sumber: BKPSDM Kabupaten Tebo 2025

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

A : Alpa/tanpa keterangan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Tebo, dalam lima tahun terakhir masih tergolong tinggi ada pada tahun 2020 yaitu sebesar 1,98% kenyataan ini menunjukkan disiplin kerja belum optimal. Oleh sebab itu untuk mencapai kinerja yang baik, maka pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki

disiplin dalam melakukan pekerjaan. Salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya kinerja pegawai dan rendahnya disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat ditentukan oleh bagaimana pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Adapun capaian indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1. 4
kinerja pada BKPSDM Kabupaten Tebo
Tahun 2020-2024

Tahun	No	Sasaran	Indikator sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
2020	1.	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan pprofesional	Persentase penempatan aparatur sesuai Bazeeting	75	88,94	118,58
			Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur	60	38,26	63,76
			Persentase penanganan kasus disiplin ASN	60	66,66	111,1
	2.	Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase akurasi data kepegawaian	85	100	117,64
			Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	82	98,84	120,53
2021	1.	Meningkatnya kinerja birokrasi dan layanan publik melalu peningkatan kompetensi aparatur	Indek propesionalitas ASN	65	64	98,50
			Persentase waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu	80	65	98,88
	2.	Menngkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai SAKIP BKPSDM	68	65	85,44
			Persentase capaian indikator kinerja BKPSDM	60	70	95,34
2022	1.	Meningkatnya kinerja birokrasi dan layanan publik melalui peningkatan kompetensi aparatur	Indek propesionalitas ASN	66	52,94	80,21
			Persentase waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu	80	65	98,88
	2.	Menngkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai SAKIP BKPSDM	68	65	85,44
			Persentase capaian kinerja BKPSDM	60	70	95,34
2023	1.	Menigkatnya kompetensi ASN	Indek propesionalitas ASN	50	50	95,92
			Persentase penigkatan kompetensiASN	60	66	99,05
	2.	Meningkatnya kinerja ASN	Indek sistem merit	60	55	88,66
			Persentase jabatan sesuai dengan kompetensinya	78	77,39	99,21
2024	1.	Menigkatnya kompetensi ASN	Indek propesionalitas ASN	56,75	76,82	135,35
			Persentase peningkatan kompetensi ASN	50	55	179,29
	2.	Meningkatnya kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,50	76,70	112,55
			Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	80	80,10	100,12

Sunber: BKPSDM Kabupaten Tebo, 2026

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Tebo menggambarkan upaya untuk menignkatkan kompetensi aparatur dan

akuntabilitas penyelenggaraan manajemen kepegawaian, sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja birokrasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tebo** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- 2 Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kinerja pegawai.
- 3 Tingkat kedisiplinan pegawai masih menjadi tentangan, ditandai dengan adanya pegawai yang kurang patuh terhadap aturan dan ketentuan jam kerja.
- 4 Kinerja pegawai dilingkungan BKPSDM Kabupaten Tebo belum sepenuhnya maksimal, sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti lingkungan kerja, dan kedisiplinan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tebo?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada BKPSDM Kabupaten Tebo?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada BKPSDM Kabupaten Tebo?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tebo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada BKPSDM Kabupaten Tebo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai secara persial pada Kantor BKPSDM Kabupaten Tebo.

1.5 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoretis dan praktis, diantaranya:

1. Manfaat teoritis
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya literatur mengenai pengaruh lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam lingkup organisasi sektor publik.
2. Manfaat praktis
 - Bagi instansi
Diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja yang kondusif, serta penegakan disiplin yang baik.

- Bagi penulis

Dapat digunakan untuk penerapan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah serta memperluas pengetahuan.

- Bagi pihak lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

