

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan yang terjadi mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap organisasi untuk lebih meningkatkan sumber daya yang mereka miliki. Sumber daya manusia adalah salah satu asset utama pada sebuah organisasi yang harus diperhatikan. Menurut Susan (2019:3) Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai perencana, pemikir dan penggerak dalam sebuah organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya sehingga kemajuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Menurut Rosiana (2018:32) manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan atau pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi karena kunci dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada performa yang dihasilkan oleh setiap sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Untuk mengetahui performa dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka dapat ditinjau melalui kinerja pegawai organisasi

tersebut. Menurut Siregar (2020:2) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, serta penilaian dari hasil kerja pegawai tersebut dibandingkan dengan sasaran yang sebelumnya telah ditentukan organisasi. Kinerja seseorang merupakan hasil kombinasi dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja yang telah dilaksanakan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah organisasi harus mengarahkan setiap pegawainya agar bisa menerapkan sikap disiplin, hal tersebut dilaksanakan untuk mendorong para pegawai mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di dalam organisasi dapat dicegah. Menurut Siregar (2020:22) Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran atau pengendalian diri seorang pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi, baik aturan secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Salah satu sasaran utamanya adalah untuk menumbuhkan disiplin diri diantara pegawai agar datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan demikian diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

Selanjutnya selain penerapan disiplin kerja, faktor beban kerja pada pegawai juga harus diperhatikan. Setiap pegawai pasti dituntut untuk mampu mengerjakan sebuah pekerjaan yang dibebankan dan harus diselesaikan sesuai dengan perintah serta tidak melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja seorang pegawai dapat berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal

tersebut terjadi karena perbedaan tugas pokok serta fungsi dari masing-masing pegawai. Menurut Vanchapo (2020:3) sejumlah tugas atau kegiatan harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, apabila seorang pekerja tidak mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh instansi adalah pengelolaan lingkungan kerja. Wijaya (2017:89) menyebutkan bahwa agar terciptanya kinerja yang baik organisasi/lembaga harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu mendukung para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta yang memiliki fungsi sebagai tempat untuk melakukan pembinaan kepada para pelanggar hukum yang sedang mengalami masa hukuman atau biasa disebut dengan Warga Binaan Pemasyarakatan Untuk menghasilkan warga binaan pemasyarakatan yang lebih baik, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik pula agar dapat memotivasi warga binaan. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis memperoleh data dari hasil wawancara yang

dilakukan dengan pengelola kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang yang menerangkan bahwa ada permasalahan terkait kinerja pegawainya. Adapun data yang penulis peroleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang (2019-2021)

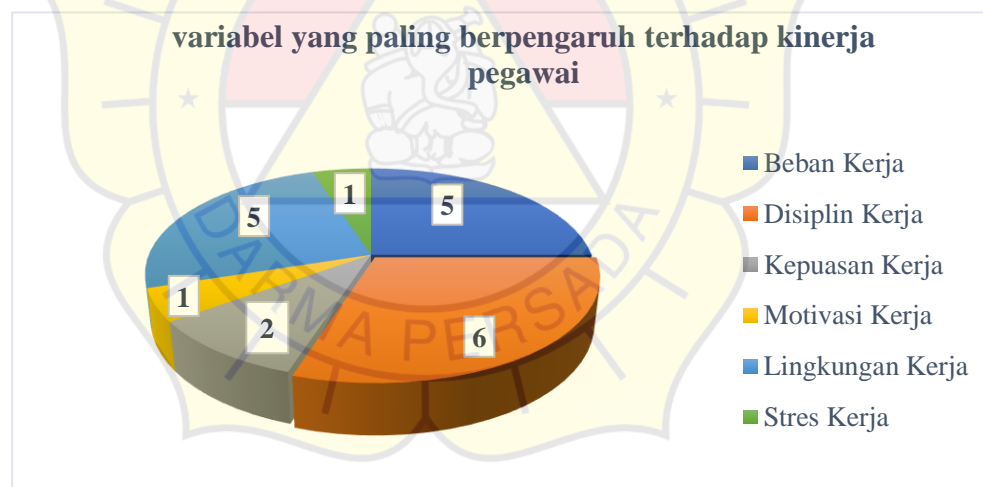
Unsur yang dinilai	Bobot (%)	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Kualitas Kerja	20	96	19,2	90	18	90	18
2. Kuantitas Kerja	20	90	18	88	17,6	85	17
3. Tanggung Jawab	20	93	18,6	91	18,2	87	17,4
4. Kerja sama	20	91	18,2	90	18	86	17,2
5. Inisiatif	20	95	19	93	18,6	88	17,6
Jumlah	100%		93		90,4		87,2

Sumber : Pengelola Kepegawaian Lapas Kelas I Cipinang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif dengan bobot 20%. Nilai capaian dari sasaran kinerja pegawai telah tercapai namun mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir. Pada tahun 2019 jumlah skor kinerja pegawai sebesar 93% mengalami penurunan di tahun 2020 sebesar 2,6% menjadi 90,4%. Kemudian turun lagi di tahun 2021 sebesar 3,2% menjadi 87,2%. Terjadinya penurunan kinerja pegawai lapas tersebut menurut pengelola kepegawaian adalah dikarenakan kurangnya koordinasi dan sinergi dalam melakukan pemantauan, dan evaluasi pencapaian kinerja tahun sebelumnya

untuk dilakukan tindak lanjut. Selain itu, sebagian besar penyebab penurunan juga disebabkan oleh adanya pandemi Covid-19 yang mengakibatkan terganggunya proses pekerjaan para pegawai.

Untuk mendukung hasil penelitian, penulis kemudian melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari populasi pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang. Dengan variabel berupa Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Berikut adalah hasil dari pra survey tersebut :

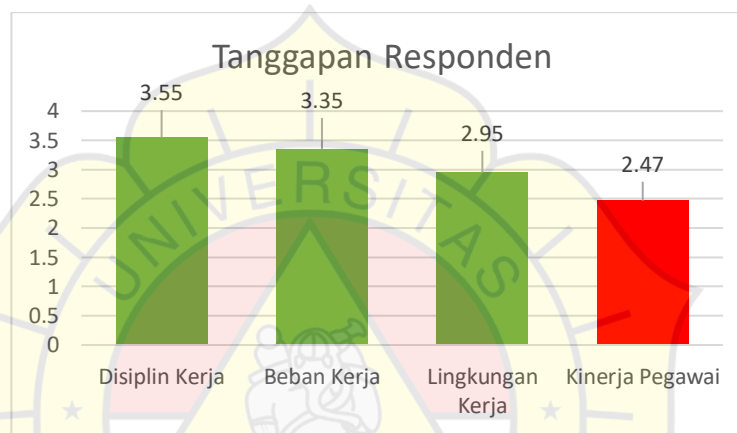


Sumber : Data diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel paling banyak dipilih oleh responden yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang adalah Disiplin Kerja, Beban

Kerja, dan Lingkungan Kerja. Selanjutnya penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20% dari populasi pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang sebagai penelitian awal untuk mengetahui tanggapan mengenai pengukuran kinerja pegawai dengan variabel yang diteliti adalah Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan hasil sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Dari grafik diatas, interpretasi jawaban responden untuk variabel disiplin kerja rata-rata sebesar 3,55 yang termasuk kedalam kategori disiplin kerja tinggi dalam interval yang artinya pegawai mempunyai tingkat disiplin yang baik. Selanjutnya variabel beban kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,35 mengidentifikasi bahwa beban kerja termasuk dalam kategori tinggi. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,95 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja tergolong cukup baik. Pada variabel terakhir, variabel kinerja pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 2,47 yang mengidentifikasi bahwa kinerja pegawainya rendah.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perumahan dan Kawasan Permukiman Kelas I Cipinang”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan di Lembaga Perumahan dan Kawasan Permukiman Kelas I Cipinang adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang tinggi belum mampu mendorong kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai rendah.
2. Beban kerja yang tinggi membuat kinerja pegawai rendah.
3. Lingkungan kerja cukup baik namun fasilitas yang disediakan belum cukup mendukung kegiatan pekerjaan sehingga masih kurang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Perumahan dan Kawasan Permukiman Kelas I Cipinang.

Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah bidang administrasi dan kepegawaian di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta memperkuat penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga/Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan di dalam instansi.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis, serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

