

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Oleh karena itu, organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik atau melakukan manajemen organisasi (Leatemia,2018)

Salah satu hal yang paling penting dalam sebuah organisasi agar dapat mewujudkan sebuah organisasi yang baik terletak pada pegawai. Karena pegawai merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan serta hak dari setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan(Kaseger,Gian F,2017)

Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Banyumas pada bulan Maret, diperoleh keterangan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas sudah sesuai dengan tugas pokok masing-masing, namun masih terdapat beberapa kendala yang menjadikan kinerja pegawai kurang maksimal. Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum. Dimana dalam organisasi kurang memperhatikan kenyamanan lingkungan kerjanya seperti tempat kerja yang kurang luas, dan penerangan di beberapa ruangan yang kurang. Dinas Pekerjaan Umum memiliki tugas yaitu untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Fungsi dari Dinas Pekerjaan Umum adalah Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat; Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat; serta Pelaksanaan penilaian dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Banyumas merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Banyumas yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan teknis operasional urusan pemerintahan daerah sub bidang sumber daya air dan sub bidang bina marga pada urusan pemerintahan daerah bidang pekerjaan umum berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Renstra Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Banyumas diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Banyumas, serta

menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan tahunan dan lima tahunan sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai yang efektif dan efisien dapat memenuhi kepuasan organisasi apabila dilaksanakan tepat waktu. Menurut Mangkunegara dalam (Nurdin,2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti dalam (Anggita, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika Mocheriono dalam (Sualang et al., 2020) Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Lingkungan Kerja. Sedarmayanti dalam (Muhammad R.S., Adolfin., 2016) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun kelompok. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Menurut Ivancevich dalam (Nurdin,2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja, lokasi kerja, dan karakteristik lain yang relevan dengan tempat kerja seperti bahaya dan tingkat kebisingan. Saydam dalam (Nurdin,2000:266) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi terlaksananya pekerjaan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai duadimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada

Dinas Pekerjaan Umum lingkungan kerja masih kurang nyaman. Kurang dapat menjangkau tempat-tempat umum, seperti kantin, tempat ibadah sehingga karyawan terlambat datang ke kantor setelah jam istirahat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Nabawi, 2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, penelitian oleh (Tanjung, 2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dan penelitian oleh (Anggita, 2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan menurut (Syalimono dkk, 2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Selain Lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai adalah Pelatihan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Menurut Notoatmodjo dalam (Purnawati et al., 2017) menyatakan bahwa pelatihan pegawai adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (job) pegawai saat ini. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan memiliki orientasi saat

ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya Rivai dalam (Leatemia, 2018). Dalam penelitian sebelumnya oleh (Elizar,2018) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian oleh (Wijayanto J., 2017) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian oleh (Marsoit et al., 2017) yang menyatakan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian oleh (Anggita, 2017) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada Dinas pekerjaan umum telah melakukan pelatihan guna untuk meningkatkan kinerja pegawainya, tetapi dalam pelaksanaannya ditemukan beberapa gejala- gejala yang menyebabkan masalah dalam proses pelatihan, yaitu adanya pegawai yang belum memahami tugasnya masing-masing. Dinas pekerjaan umum juga belum terlalu mementingkan adanya pelatihan kerja untuk pegawainya. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari organisasi atau instansi. Dengan adanya pelatihan dalam sebuah organisasi atau instansi, pegawai akan lebih mudah dan memahami tugas-tugasnya sehingga kinerja yang diberikan juga lebih bagus dan maksimal.

Selain beberapa variabel diatas yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempunyai pengaruh

dalam peningkatan kinerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan yang dimiliki seseorang dalam menaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang telah ditetapkan dalam perusahaan menurut Hasibuan dalam (Rifka,dkk 2017). Rivai dan Veithzal dalam (Rompas, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh (Eldi et al., 2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian oleh (Syahputra dkk, 2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian oleh (Tumilaar, 2015) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian sebelumnya oleh (Marsoit et al., 2017) menyatakan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian oleh (Rompas, 2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kondisi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum adanya pegawai yang terlambat datang, pemanfaatan jam kerja yang kurang efektif,istirahat sebelum jamnya serta pulang sebelum jam kerja. Hal ini kurangnya disiplin kerja sehingga pegawai bersikap kurang profesional dalam bekerja. Kedisiplinan karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan sangat

memegang peranan penting disamping faktor-faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berdedikasi tinggi untuk dapat mengembangkan suatu instansi atau organisasi karena sumber daya akan memberikan kemajuan dalam menentukan berhasil tidaknya rencana kerja yang telah dibuat atau yang telah direncanakan. Perlu ditempuh adanya suatu jalan keluar yang lebih tepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang optimal terutama di bidang jasa yang ingin dicapai suatu perusahaan melalui peningkatan disiplin pegawai.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya oleh (Septiani Scgitasari,2020). Tempat penelitian yaitu pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas dengan jumlah pegawai sebanyak 195. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 159 pegawai dengan jumlah pegawai perempuan sebanyak 25 pegawai dan pegawai laki-laki sebanyak 134 pegawai. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas”.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?

3. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?
4. Apakah disiplin secara parsial kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas?

### C. Pembatasan Masalah

a. Variabel yang diteliti pada penelitian terdiri dari 3 variabel:

a) Variabel Independen

Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), Pelatihan kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ )

b) Variabel Dependen

Kinerja Pegawai ( $Y$ )

b. Penelitian dibatasi pada pegawai negeri sipil Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas

### D. Tujuan Penelitian

Dilihat dari perumusan masalah diatas dapat diketahui bahwa tujuan masalah ini sebagai:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas
3. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas
4. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas

## **E. Manfaat Masalah**

### **1. Bagi Organisasi**

Memberi bahan pertimbangan kepada organisasi khususnya mengenai pengaruh lingkungan, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai demi perbaikan dan perkembangan organisasi yang diteliti.

### **2. Bagi Pegawai**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja.

### **3. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

### **4. Bagi Peneliti**

Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dibangku kuliah dengan dunia kerja.