

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja manusia ialah komponen sentral dalam struktur suatu entitas, menunjukkan bahwa sumber daya atas manusia memainkan peran yang krusial dalam pelaksanaan setiap tindakan dan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, aspek manusia merupakan kekayaan atau modal pokok dalam entitas organisasi yang perlu dijaga serta dipelihara guna memastikan kualitasnya dan mengarahkan perusahaan menuju prestasi yang lebih unggul. Sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk kinerja individu, tim, dan organisasi secara menyeluruh.

Efektivitas dalam sektor publik pada dasarnya berasal dari upaya yang dilakukan oleh otoritas pemerintah, baik secara individu, kolaboratif, atau sebagai entitas. Upaya ini selaras dengan visi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kerangka ini, kemajuan di sektor publik semakin menarik untuk dicermati, mengingat munculnya berbagai tanda yang menunjukkan kesenjangan antara pencapaian yang ditunjukkan oleh otoritas dan lembaga pemerintah, dan antisipasi yang ditetapkan oleh masyarakat umum.

Menurut Fauzah (2017), kinerja menunjukkan ukuran pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan yang efektif dalam mencapai tujuan, sasaran, dan visi menyeluruh organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya.

Penilaian kinerja pegawai bergantung pada keberhasilan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya, kinerja berkaitan dengan tingkat pemenuhan tugas yang merupakan peran karyawan. Ini mencerminkan

seberapa mahir seorang karyawan memenuhi tuntutan posisinya. Penilaian kinerja pegawai dapat diukur melalui keberhasilan penyelesaian tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebagaimana ditegaskan oleh Bangun (2018), karena peningkatan kinerja karyawan berkorelasi dengan pencapaian tujuan organisasi yang disederhanakan.

Kinerja pekerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, yang mencakup faktor-faktor seperti perilaku profesional dan suasana kerja di sekitarnya. Seperti aturan waktu, aturan perusahaan, aturan waktu di perusahaan begitu juga hubungan antara karyawan, rekan kerja setingkat dan juga kerja sama antara karyawan.

Dalam konteks sebuah entitas organisasi, prestasi individu karyawan memiliki peran sentral yang harus ditingkatkan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal. Prestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk tingkat kedisiplinan dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja.

Konformitas merupakan suatu sikap aktif dimana individu siap untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan dan standar yang berlaku di lingkungan sekitarnya (Sutrisno, 2019). Kesesuaian mempunyai peran yang sangat penting dalam spektrum operasional manajemen sumber daya manusia karena peningkatan kepatuhan karyawan berkorelasi langsung dengan peningkatan tingkat penyelesaian tugas (Hasibuan, 2016).

Dampak kepatuhan sangat penting dalam memungkinkan karyawan mempertahankan konsentrasi tinggi dan menumbuhkan rasa ketenangan. Hal ini berasal dari sifat kepatuhan yang melekat, yang mewujudkan disposisi yang secara

konsisten menjunjung tinggi komitmen, memastikan tugas dilaksanakan secara akurat dan tepat waktu. Dengan demikian, rasa penyesalan dapat dihindarkan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan selanjutnya mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

Jepry & Mardika (2020) berpendapat bahwa tingkat kepatuhan yang tinggi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Akibatnya, karyawan cenderung mengerahkan ketekunan dan komitmen sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap anggota tim diharapkan menunjukkan tingkat kepatuhan kerja yang patut dipuji, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Kepatuhan kerja mencakup perilaku, sikap, dan tindakan individu yang selaras dengan standar organisasi. Hal ini mendorong peningkatan pemahaman dan dedikasi, mengurangi kemungkinan kesalahan, anomali, atau kelalaian selama pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan (Kirana et al., 2022).

Di samping aspek disiplin kerja, lingkungan kerja turut menjadi faktor yang memiliki potensi mempengaruhi performa para karyawan. Suatu lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang mendukung bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Kesejahteraan ini secara langsung dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, bila karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, dampaknya bisa jadi sangat merugikan.

Tempat kerja mencakup lingkungan di sekitarnya dan kondisi sosial yang berdampak pada produktivitas karyawan, baik dengan cara yang terlihat maupun tidak terlihat. Lingkungan kerja ialah menciptakan suasana yang kondusif untuk menumbuhkan semangat kerja merupakan sarana untuk meningkatkan output pegawai (Enny, 2019).

Lingkungan kerja yang menguntungkan dapat menghasilkan hasil yang baik dalam meningkatkan efisiensi karyawan. Taktik ini sangat penting untuk memungkinkan staf dalam melaksanakan tanggung jawab mereka tanpa menghadapi gangguan, mengingat besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas karyawan (Putri et al., 2019). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi performa karyawan yaitu kesehatan, dimana seseorang atau organisasi sesuai wewenang masing-masing dengan kondisi lingkungan di tempat kerja yang memenuhi standar kesehatan maka berkemungkinan mampu meningkatkan performa para karyawan. (Afandi, 2018).

Pekerjaan yang sehat dan lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga semangat kerja timbul dan mampu memusatkan perhatian dan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya (Wicaksono, dkk 2022).

Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan juga berdampak pada pelayanan masyarakat. Salah satu instansi pemerintah yang bersangkutan dengan pelayan masyarakat di bidang administrasi adalah SAMSAT. SAMSAT adalah hasil kolaborasi yang terintegrasi antara Polri, Dinas Pendapatan, dan PT. Jasa Raharja (Persero) dalam upaya pelayanan untuk mengeluarkan Surat Tanda Nomor

Kendaraan Bermotor dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor yang terkait dengan penerimaan pendapatan negara melalui berbagai sumber, seperti Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). Sistem ini diterapkan di satu lokasi pelayanan yang dikenal sebagai "Kantor Bersama Samsat".

Pada kantor SAMSAT di wilayah Kutai Kartanegara telah terjadi pergantian status dari Kantor Pembantu Cabang Dinas Pendapatan Prov.Kaltim Wilayah Kutai, yang pada Juli 1979 berubah menjadi Cabang Dinas Pendapatan Prov. Kaltim Wilayah Kutai, melalui Keputusan Kepala Dinas Pendapatan Prov.Kaltim Nomor 01 Tahun 2002 kemudian berubah menjadi UPT Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kutai Kartanegara, berikutnya melalui keputusan Gubernur Kaltim No. 15 tahun 2009 mengenai pembentukan dan susunan organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah yang bertanggung jawab dalam pajak dan retribusi daerah pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara adalah induk dari kantor SAMSAT yang berada di wilayah Kutai Kartanegara, kinerja pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dari hasil observasi, terdapat dua kategori karyawan yaitu ASN (aparatur sipil negara) dan non ASN yang memiliki perbedaan regulasi, hak dan kewajiban, Antara karyawan tersebut ada beberapa oknum karyawan yang tidak mengikuti petunjuk dan prosedur, sehingga mengakibatkan data tidak bisa dikirim ke pusat tepat pada waktunya karena

menggunakan cara sendiri yaitu mengolah data menggunakan data yang belum sempurna atau valid dan malah memperlambat kinerja, serta dampak dari hal tersebut membuat karyawan lainnya harus menunggu data selesai baru bisa pulang, dan para karyawan pulang tidak tepat pada waktunya. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Serta dampak dari kurangnya disiplin dalam pekerjaan juga terlihat dalam lingkungan kerja, yakni dalam hubungan antara rekan-rekan kerja.

Di antara pernyataan-pernyataan yang diberikan, sejumlah peneliti sebelumnya telah meneliti korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pertama, studi dari Arianto dan Kurniawan tahun 2020 menerangkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja atas kinerja. Pandangan tersebut juga diperkuat dengan studi Sunarno tahun 2021 yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Arianto pada tahun 2013 yang menyatakan bahwasanya lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sesuai penelitian dari beberapa jurnal serta permasalahan tersebut adanya perbedaan serta kesamaan pada faktor-faktor yang mempengaruhi variabel-variabel tersebut, sehingga peneliti memiliki ketertarikan guna melaksanakan pengambilan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara”**.

B. Perumusan Masalah

Sesuai latar belakang tersebut rumusan masalah pada studi yakni :

1. Apakah Disiplin Kerja membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.?
2. Apakah Lingkungan Kerja membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja membawa pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai penjabaran latar belakang dimana telah dijabarkan, sehingga rumusan masalah yang diterapkan pada studi ini yakni :

1. Guna mengetahui serta melaksanakan analisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
2. Guna mengetahui serta melaksanakan analisis pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
3. Guna mengetahui serta melaksanakan analisis pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

D. Manfaat Penelitian

Disamping memiliki tujuan, peneliti ini juga dapat memberi berbagai manfaat untuk secara praktis maupun teoritis.

1. Manfaat Teoritis

Sesuai penelitian ini, diharapkan para peneliti yang memiliki pengalaman maupun wawasan atas lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, serta mahasiswa yang mempelajari manajemen, dapat memberikan kontribusi pengetahuan serta wawasan yang lebih mendalam terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja dimana menyebabkan pengaruh atas kinerja karyawan. Disisi lain, selaku bahan Lalu, penelitian ini dapat memberikan wawasan serta keputusan tambahan kepada pihak yang berkepentingan guna dipertimbangkan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian bisa dijadikan tolak ukur di perkantoran untuk mencapai hasil kinerja yang optimal serta guna melakukan pengukuran kinerja pegawai. Perihal ini memungkinkan kantor untuk maju serta tumbuh dalam kemampuan mereka untuk memberikan layanan kepada klien. Lalu, mentor mampu meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan dibandingkan dengan sistem lama.