

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar organisasi saat ini sangat meningkat, sehingga organisasi harus terus meningkatkan dan melakukan perkembangan pada strategi guna mempertahankan organisasi itu sendiri. Organisasi yang terdiri dari individu-individu yang siap untuk bekerja sama atau berkolaborasi agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Agar sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya dengan cara yang efektif maka dibutuhkan manajemen yang cermat dan kompeten. Organisasi dapat mudah mencapai tujuannya jika memiliki SDM yang berkualitas.

SDM sangat penting bagi organisasi, dikarenakan dapat membantu memastikan keberhasilan dan pertumbuhan suatu organisasi. Kualitas SDM sebuah organisasi perlu diterapkan secara efektif agar bisa membuahkan hasil yang optimal. Sebab kegagalan dan kesuksesan didalam organisasi tergantung pada sumber daya manusianya, semakin bagus kualitas pegawai maka persaingan akan semakin tinggi sehingga kita harus tetap mempertahankan kualitas pegawai yang baik. Pegawai yang bisa bekerja dengan baik serta memiliki tingkat produktivitas tinggi bisa menghasilkan kinerja yang baik juga. Tujuan organisasi diharap bisa berhasil dengan tingginya tingkat produktivitas pegawai. Sebaliknya jika pegawai tidak memiliki kebiasaan kerja yang baik dan tidak produktivitas, maka tujuan suatu organisasi akan meleset atau mungkin susah akan mencapai tujuannya. Dari situlah kita tau bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam suatu organisasi.

Salah satu komponen penting dalam kesuksesan sebuah organisasi adalah pekerjaan pegawai. Produktivitas dan kualitas pegawai dapat secara signifikan mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sabina & Syafina, 2024). Kinerja merupakan representasi dari ambang batas penyelesaian suatu tugas, program, atau kebijaksanaan dalam rangka mencapai suatu tujuan, sasaran, strategis suatu instansi yang tertuang dalam perumusan visi dan misi instansi. Faktor terpenting dalam memulai suatu usaha yang sebagian mencapai tujuannya adalah kinerja pegawai (Tolu *et al.*, 2021). Dinamika tempat kerja serta disiplin ditempat kerja ialah dua elemen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika dikelilingi oleh lingkungan yang aman, sehat, dan menyenangkan, pegawai akan lebih mungkin berhasil dalam pekerjaan mereka. Prestasi kerja pegawai ialah ukuran kemampuan seorang pegawai ketika mengerjakan suatu tugas tertentu. Melalui kemampuan pada bidangnya pegawai akan mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Elburdah, 2021). Kerja yang baik sangat menguntungkan bagi kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Kebiasaan kerja yang baik melibatkan mengikuti prosedur atau pedoman yang telah ditetapkan oleh instansi. Melalui disiplin kerja serta lingkungan tempat kerja, pegawai bisa membangun kebiasaan kerja yang baik dan dapat memenuhi tujuan organisasi. Pekerjaan pegawai dapat sukses jika hasil yang diinginkan dapat dicapai dan pegawai harus memiliki pemahaman tentang apa yang diinginkan oleh organisasi. Untuk secara efektif menyelesaikan tugas yang dikerjakan, setiap pegawai harus memiliki tingkat kecerdasan dan kemampuan tertentu. Kemampuan dan antusiasme seseorang tidak akan efektif jika mereka tidak dapat menyelesaikan tugas tanpa memahami intruksi yang jelas mengenai hal yang perlu dilaksanakan serta cara melaksanakannya.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Melalui disiplin kerja sebagai sebuah fitur operasional tenaga kerja, ialah hal yang sangat penting karena dengan semakin baiknya disiplin kerja suatu organisasi, maka semakin baik pula kualitas pekerja yang dihasilkan oleh para pegawai, disiplin kerja yang baik diantara para pegawai juga dapat memaparkan apabila sebuah organisasi bisa meningkatkan loyalitas dan kualitas pegawai serta dapat mengetahui tingkat kinerja pegawai diantara para pegawai (Wau *et al.*, 2021). Disiplin pegawai yang tinggi di dalam organisasi menunjukkan komitmen mereka terhadap organisasi dan kecemasan mereka. Organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuan mereka dengan disiplin kerja yang kuat. Selama pegawai memiliki kebiasaan

kerja yang baik, mereka dapat mereka dapat bekerja secara efisien dan memaksimalkan jam kerja mereka. Disiplin kerja adalah kemampuan menaati peraturan serta norma-norma sosial pada sebuah organisasi dengan bermartabat dan hormat (Maulyan & Sandini, 2024).

Jika kebijakan yang sudah ditetapkan oleh organisasi masih saja diabaikan dan melanggar maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja kurang baik. Maka dari itu kedisiplinan kerja sangat penting karena dapat memperoleh peningkatan produktivitas, kuantitas, dan juga kualitas jam kerja yang tepat waktu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan sebaliknya jika disiplin kerjanya buruk akan menghambat tercapainya tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan peran oprasional yang sangat dibutuhkan dalam SDM, karena semakin bagus disiplin kerja yang dihasilkan maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang didapatkan. Sebaliknya pula jika kedisiplinan tidak bagus maka akan kesusahan untuk organisasi dalam mendapat hasil yang ideal (Aminah *et al.*, 2024). Salah satu aspek operasional pengelolaan sumber daya alam adalah disiplin, karena dapat meningkatkan kualitas produk pekerja dan sejauh mana produk tersebut dapat diselesaikan. Tanpa pengawasan yang efektif, mendapatkan hasil yang terbaik merupakan hal yang sulit bagi instansi pemerintah. Kontrol yang baik akan membuat seseorang lebih sadar akan tingkat kesadarannya sendiri terkait tantangan yang diberikan kepadanya. Hal ini membantu karyawan bekerja lebih efisien dan efektif, yang menguntungkan bisnis, pegawai, dan masyarakat umum. Oleh karna itu, setiap upaya harus selalu dilakukan untuk memastikan bahwa para pengikut memiliki disiplin kerja baik, maka upaya untuk memimpin mereka akan efektif. Karena ada begitu banyak variabel yang mempengaruhi disiplin yang efektif, maka hal ini menjadi tantangan tersendiri untuk dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Organisasi perlu mempertimbangkan lingkungan tempat kerja jika ingin menciptakan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Agar para pekerja menjadi lebih produktif dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Asfar & Anggraeni, 2020).

Mengenai penelitian terdahulu oleh Bratamanggala *et al.*, (2023), dengan hasil yang didapat disiplin kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Arcistec international. Berbeda terhadap penelitian oleh Lestari & Afifah, (2020) hasil yang didapat yaitu disiplin kerja tidak berdampak signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Ardena Artha mulia.

Selain faktor disiplin kerja, faktor lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai, diakibatkan lingkungan kerja mengacu pada semua hal yang tersedia bagi pegawai yang bisa membantu mereka melakukan tugasnya secara efektif. Tempat kerja memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena merupakan tempat pegawai melaksanakan tugas-tugas pekerjaan rutin. Tempat kerja yang menyenangkan bisa menaikkan semangat kerja dan meningkatkan kepuasan pegawai. Ketika pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka produktivitas organisasi akan meningkat seperti yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang harus dipercayakan oleh seseorang untuk bekerja dan dapat mempengaruhi seseorang sebagai pegawai atau kelompok (Setiawati & Putra, 2022). Lingkungan kerja fisik adalah segala usaha yang menyediakan sarana bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan keterampilan fisik mereka, seperti penerangan, suara, dan area terkait lainnya. Lingkungan kerja yang terawat dengan baik serta menyenangkan bisa membantu karyawan melakukan aktivitas konstruktif yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Sopian & Rismawati, 2022). Setiap hal yang mengelilingi pekerja yang memiliki kemampuan untuk menghalangi mereka saat melaksanakan pekerjaan yang sulit di kenal sebagai lingkungan kerja. Jika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, tempat mereka bekerja, maka pegawai yang bersangkutan terus menggunakan lingkungan kerja tersebut sebagai tempat belajar sehingga kegiatan dapat di selesaikan secara efisien dan otomatis, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Lingkungan kerja yang di maksud meliputi hubungan professional antar rekan kerja, hubungan professional antara manajer dan bawahan, serta lingkungan fisik tempat kerja. budaya tempat kerja seringkali menjadi faktor penentu kepuasan kerja pegawai, oleh karena itu, bisnis dengan budaya kerja yang kuat juga positif akan memiliki pekerja yang mempunyai komitmen bekerja yang baik (Daslim *et al.*, 2023).

Penelitian terdahulu oleh Sabilalo *et al.*, (2020) memaparkan apabila lingkungan kerja tidak berdampak signifikan bagi kinerja karyawan pada Brio Organisasi Sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Juga penelitian oleh Nabawi, (2019) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan bagi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan pada penelitian Nurjaya, (2021) mendapatkan hasil bahwa penelitian lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona.

Dapat dikatakan dua faktor yang paling signifikan yang mempengaruhi kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Pencapaian tujuan memerlukan banyak usaha dan tindakan dari pihak individu serta lingkungan kerja tempat kerja, yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan menciptakan stabilitas ditempat kerja.

Perangkat desa ialah unsur penyelenggaraan pemerintah desa dengan tanggung jawab untuk menolong kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, serta melayani kebutuhan yang diperlukan masyarakat. Oleh karena itu, dalam rangka menjalankan tugasnya, yaitu melayani publik atau masyarakat yang ada, seluruh perangkat desa dituntut mempunyai perhatian, keterampilan, keahlian, dan komitmen, serta memiliki sikap kepedulian yang tinggi akan penduduknya. Ada beberapa komponen dalam organisasi desa, pertama sekretaris desa mencakup pengelola keuangan desa, pengelola perencanaan tata usaha dan umum. Kedua pelaksana kewilayahan, yang juga dikenal sebagai kepala dusun dalam budaya populer. Sedangkan yang ketiga pelaksana teknis, yang juga mencakup kepala bagian pemerintah, kesejahteraan, dan pelayanan. Selanjutnya tanggung jawab untuk mendukung kepala desa juga berada pada para pekerja desa (Jannah *et al.*, 2023).

Dari hasil observasi awal serta wawancara dengan sekretaris desa pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, didapatkan permasalahan bahwa masih terlihat kinerja yang dihasilkan perangkat desa masih belum optimal, hal ini terlihat dari ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang belum tercapai, masih ada pegawai perangkat desa yang keluar masuk ketika jam kerja. Selaras terhadap ketentuan yang diatur, bahwa perangkat desa ke kantor dimulai dari jam 8.00 pagi, akan tetapi masih ada pegawai Perangkat Desa Purwajaya ke kantor diatas jam 8.00 pagi. Selain masalah kedisiplinan, juga masih terdapat kekurangan pada lingkungan kerja yang ada pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara, salah satunya pada penataan ruang kerja yang terasa kurang pencahayaan ditambah ruang yang kurang luas dan juga lokasi kantor yang berdekatan dengan jalan poros yang ramai dilalui kendaraan yang bisa menyebabkan kebisingan. Karena kondisi tersebut tentu saja akan mempengaruhi kinerja Perangkat Desa Purwajaya.

Dari uraian latar belakang masalah serta penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil yang didapat, peneliti tertarik untuk mengkaji dengan memilih tajuk penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Purwajaya Di Kabupaten Kutai Kartanegara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara simultan pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Untuk membawa pemahaman dalam teori serta praktik dan memungkinkan pemahaman dan penerapan pengetahuan yang diperoleh.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan bahwa peneliti ini akan menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan sumber informasi referensi bagi para peneliti masa depan yang mempelajari subjek terkait atau bidang studi lainnya.
3. Bagi Organisasi
Dengan penelitian ini diharap bisa membawa pertimbangan serta masukan kepada Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara betapa pentingnya disiplin serta lingkungan kerja bagi Kinerja Perangkat Desa.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban jangka pendek atas rumusan masalah penelitian. Berikut ini adalah kaitan antara variabel dan hipotesis penelitian ini:

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Disiplin dalam bekerja merupakan komponen penting dalam setiap organisasi. Disiplin kerja yang kuat berarti pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa ada pengingat dari manajer. Akibatnya, tingkat presentasi kerja dan disiplin kerja pegawai meningkat. Ketepatan waktu, sikap moral, dan penggunaan sumber daya kantor secara hemat dan efektif digunakan untuk menentukan disiplin atau tidaknya seorang pegawai (Antika *et al.*, 2021). Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, pegawai yang menaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi terkait dengan disiplin. Karena pegawai yang disiplin memberikan hasil terbaik, organisasi membutuhkan orang-orang yang menunjukkan kualitas ini ditempat kerja karena hal ini merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Anggraini *et al.*, 2024). Akibatnya, dapat dikatakan bahwa prestasi pegawai sangat dipengaruhi disiplin kerja.

Hal ini dikuatkan oleh penelitian (Bratamanggala *et al.*, 2023) kinerja diakibatkan secara positif serta signifikan oleh disiplin kerja juga penelitian yang dilakukan (Susanti & Budiharjo, 2024) hasil yang di dapat ialah disiplin kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja pegawai. Hipotesis pertama berdasarkan temuan diatas, yakni:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Membangun lingkungan kerja yang mengakomodasi lingkungan kerja non-fisik serta fisik pekerja ialah salah satu hal penting yang bisa diterapkan organisasi dalam menjamin bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya. Sudut pandang dan pengalaman pegawai mengenai tempat kerja harus tersedia bagi mereka sehingga mereka dapat memberikan evaluasi yang berbeda-beda terhadap setiap aspek tempat kerja, karena lingkungan kerja berdampak signifikan bagi kinerja pekerja. Kinerja pekerja bisa meningkat ketika mereka memiliki etos kerja yang kuat, karena mereka akan lebih nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Namun etika kerja yang buruk juga akan berdampak negatif terhadap kemampuan pegawai dalam bekerja (Pramuna, 2024). Keadaan fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi gaya kerja

dan produktivitas pekerja dalam suatu organisasi disebut sebagai lingkungan kerja mereka. Semua hal yang berhubungan dengan karyawan serta segala sesuatu yang menghalangi mereka dalam melakukan pekerjaannya (Sabah & Sumiaty, 2024).

Penelitian (Riyani & Maulia, 2023) lebih mendukung hal tersebut, didapatkan bahwa kemampuan pegawai dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja. Berbeda dengan penelitian (Sabilalo et al., 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja. Kemudian diperkuat kembali oleh penelitian (Nurjaya, 2021) menyatakan apabila kinerja pekerja dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hal diatas, hipotesis kedua berikut ini diajukan:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Produktivitas pekerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pekerja yang menaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi terkait dengan disiplin. Organisasi paling memerlukan orang-orang yang bisa mematuhi peraturan saat bekerja akan mudah untuk menggapai tujuan organisasi, karena hal ini menjadi suatu yang berdampak dalam meningkatkan kualitas pegawai (Anggraini et al., 2024). Selain disiplin kerja faktor lingkungan kerja juga berperan penting bagi sebuah organisasi menurut (Pramuna, 2024) membangun tempat kerja akan mengakomodasi tempat kerja fisik dan non-fisik, pekerja adalah orang yang sangat dibutuhkan organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan pegawai akses terhadap sudut pandang dan pengalaman mereka untuk memberikan evaluasi yang berbeda-beda terhadap setiap aspek tempat kerja. Kinerja pegawai akan meningkat ketika mereka menunjukkan etos kerja yang kuat karena hal ini dapat membantu mereka merasa lebih nyaman dan bersemangat dengan tempat kerja mereka. Sebaliknya, pekerja dengan etos kerja yang buruk akan kurang baik dalam bekerja.

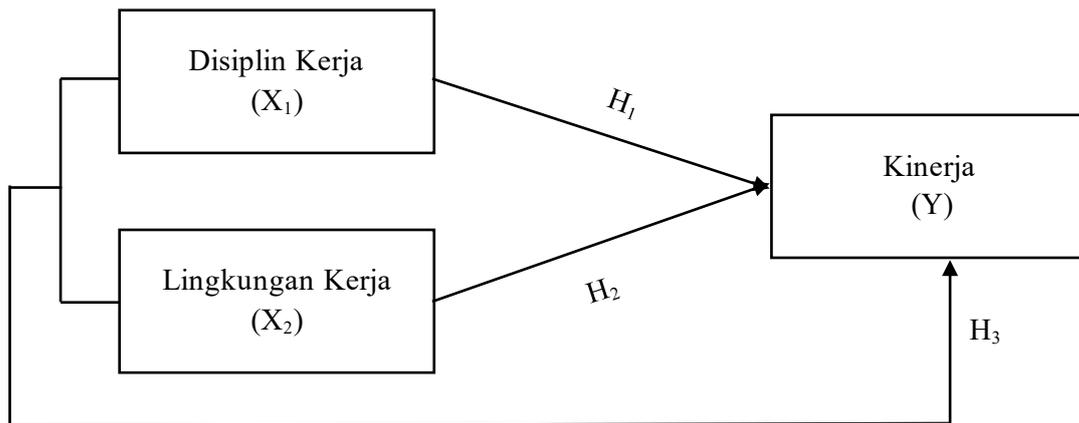
Ini juga didukung oleh studi yang dilaksanakan (Yanuarso, 2022) terdapat temuan dari penelitian tersebut apabila disiplin kerja serta lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan, juga diperkuat oleh penelitian (Kafi & Sudarso, 2023) bahwa disiplin serta lingkungan kerja secara simultan berdampak positif serta signifikan bagi kinerja pekerja. Menurut temuan diatas, hipotesis tiga berikut ini diajukan:

H₃: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

1.6 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019:95) mengidentifikasi kerangka pikir sebagai model konseptual yang menjelaskan cara teori tersebut terhubung melalui beberapa komponen yang dianggap signifikan dijadikan masalah penting. Dalam membuat kerangka pikir ini, peneliti meninjau artikel-artikel sebelumnya yang membahas tentang proses pembuatan kerangka pikir.

Tujuan dari kerangka pikir ini agar memahami bagaimana Disiplin Kerja (X₁) serta Lingkungan Kerja (X₂) mempengaruhi Kinerja (Y), yang ada dibawah:



Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

H₃ : Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.