

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam suatu organisasi. Maka dari itu kualitas pegawai juga diciptakan oleh manajemen sumber daya manusia yang baik, karena salah satu tugas manajemen sumber daya manusia yakni menciptakan pegawai yang memiliki kinerja terbaik bagi perusahaan atau organisasi (Rofik, 2022).

Kinerja pegawai merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi untuk meningkatkan peran pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu sangat diperlukan perhatian yang serius oleh para pimpinan terhadap kinerja pegawai, karena hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sedarmayanti (dalam Lestari dan Afifah, 2020) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara nyata dan dapat diukur, Menurut Sutrisno (dalam Lingga, 2021:21) Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diembannya. telah ditugaskan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk tugas itu. Menurut Abdurrahman et al. (2019) bahwa untuk mencapai kinerja yang baik perlu adanya perhatian terhadap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Kinerja adalah keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, Semua pegawai diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan pengetahuannya, Dalam hal kinerja harus diperhatikan lagi terutama pada hasil output kerja pegawai. Organisasi akan memperoleh manfaat apabila pegawai berkinerja baik dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kebutuhan dan hak seluruh pegawai guna untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pegawai.

Disiplin kerja adalah sebuah sikap mental yang memanasifestasikan dirinya dalam tindakan perilaku individu, kelompok atau masyarakat berbentuk kepatuhan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan guna tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (dalam Fitriani dan Muchlison, 2023:34), kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik dan tinggi kinerja serta prestasi yang dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Wursanto (2019:47) disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan. Burhanuddin dan Harlie (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur

kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawainya, Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ria (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi, merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (dalam Sari, 2018:38), Lingkungan kerja Fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak meningkatnya kualitas pekerjaan serta mendorong semangat kerja pegawai dan terwujudnya tujuan organisasi, sehingga pegawai bisa merasa puas akan kinerja mereka dan menciptakan kedisiplinan pada pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam hal ini, peneliti akan melakukan penelitian pada pegawai Dinas Perkebunan dan Perternakan Kabupaten Lampung Utara merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di lingkup pemerintah kabupaten lampung utara. Dinas perkebunan dan perternakan mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang perkebunan dan peternakan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Untuk mengetahui Data Pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan kabupaten kabupaten Lampung Utara Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung
Utara Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah pegawai
1.	Kepala Dinas	1
2.	Kabid Perkebunan	1
3.	Kabid Peternakan	1
4.	Kasubag Perencanaan	1
5.	Kasi Perbenihan	1
6.	Kasi Lahan	1
7.	Kasi Pupuk	1
8.	Kasi Keswan	1
9.	Kasi Bina Usaha Perkebunan	1
10.	Staff Dinas	34
11.	Penyuluh	22
12.	Non ASN	23
	Total	88

Sumber: Dinas Perkebunan dan Peternakan Lampung Utara, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 merupakan data pegawai dinas perkebunan dan peternakan yang berjumlah 88 pegawai terdiri dari pegawain ASN dan Non ASN pada tahun 2023.

Sedangkan untuk mengetahui daftar kehadiran pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan kabupaten Lampung Utara Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan
Kabupaten Lampung Utara Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir Ada Keterangan			Tidak Hadir Tanpa Keterangan
		S	I	C	A
Januari	42	5	9	5	15
Februari	42	7	12	2	12
Maret	42	2	8	8	17
April	42	10	10	14	10
Mei	42	16	5	7	5
Juni	42	9	4	4	13
Juli	42	4	9	6	4
Agustus	42	7	16	11	8
September	42	11	7	18	16
Oktober	42	5	9	7	9
November	42	13	11	5	17
Desember	42	1	4	6	12
Jumlah		90	104	93	138

Keterangan:

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

A : Alfa/tanpa keterangan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 masih terdapat pegawai yang tidak hadir ada keterangan Sakit: 90, Izin: 104, Cuti: 93, serta pegawai yang tidak hadir tanpa adanya keterangan Alfa = 138. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi/instansi. tanpa adanya dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya dengan maksimal. Selain disiplin kerja, lingkungan

kerja fisik juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keberadaan sarana dan prasarana peralatan kantor, akan dapat memberikan suatu kontribusi tersendiri dalam menciptakan semangat pegawai untuk melakukan segala aktivitas dalam.

Untuk mengetahui sarana dan prasarana Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Utara dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Sarana dan Prasarana Lingkungan Kerja di Dinas Perkebunan dan
Peternakan Kabupaten Lampung Tahun 2023

No	Keterangan	Jumlah Barang	Jumlah Yang Terpakai	Jumlah Yang Rusak
1.	Lampu	28 Lampu	20 Lampu	8 Lampu
3.	Lemari Kayu	10 Lemari	6 Lemari	4 Lemari
4.	Meja 1 Biro + Kaca	17 Meja	14 Meja	3 Meja
5.	Meja Panjang	4 Meja	3 Meja	1 Meja
6.	Kursi Putar	5 Kursi	4 Kursi	1 Kursi
7.	Kursi Plastik	50 Kursi	42 Kursi	8 Kursi
9.	2 Komputer	1 Komputer	1 Komputer	1 Komputer
10	Ac	2 Ac	1 Ac	1Ac

Sumber: Dinas Perkebunan dan peternakan kabupaten Lampung Utara 2024

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas dapat diketahui fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja masih belum maksimal. Beberapa fasilitas yang menunjang kenyamanan dalam bekerja masih terdapat fasilitas keadaan rusak.

Sedangkan untuk melihat data mengenai kinerja pegawai di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Utara dapat dilihat di tabel 1.4

Tabel 1.4
Data Kinerja Realisasi Pelaksanaan Program Kegiatan pada Dinas
Perkebunan dan Peternakan Lampung Utara Tahun (2019-2023)

Tahun	Uraian Target	Target	Realisasi	Rasio Pencapaian
2019	1.Peningkatan populasi, sapi (ekor)	11.381	8.065	70,8%
	2.Peningkatan Populasi, ayam broiler(ekor)	2.626.000	2.291.000	87,24%
	3.Peningkatan produksi daging(ton)	1.679	1.679	100%
	4.Produksi tanaman karet(ton/tahun)	64.612.8	59.037.1	91,37%
	5.Produksi kelapa sawit(ton/cpo/thn)	193.329	177.470	91,79%
	Rata-rata tahun 2019			
2020	1.Peningkatan populasi, sapi (ekor)	12.780	7.679	60%
	2.Peningkatan Populasi, ayam broiler(ekor)	3.807.000	4.167.022	94,56%
	3.Peningkatan produksi daging(ton)	2.830	1.826	64,5%
	4.Produksi tanaman karet(ton/tahun)	81.413	70.801	86,96%
	5.Produksi kelapa sawit(ton/cpo/thn)	212.348	190.716	89,91%
	Rata-rata tahun 2020			
2021	1.Peningkatan populasi, sapi (ekor)	11.445	7.482	65,37%
	2.Peningkatan Populasi, ayam broiler(ekor)	4.350.000	4.155.000	95,51%
	3.Peningkatan produksi daging(ton)	2.906	2.650	91,1%
	4.Produksi tanaman karet(ton/tahun)	83.540	72.210	86,43%
	5.Produksi kelapa sawit(ton/cpo/thn)	220.231	196.511	89,22%
	Rata-rata tahun 2021			
2022	1.Peningkatan populasi, sapi (ekor)	12.016	7.895	65,7%
	2.Peningkatan Populasi, ayam broiler(ekor)	4.495.000	2.230.000	49,6%
	3.Peningkatan produksi daging(ton)	2.174	1.579	72,6%
	4.Produksi tanaman karet(ton/tahun)	97.933.6	73.368.2	74,9%
	5.Produksi kelapa sawit(ton/cpo/thn)	257.426	197.233	76,6%
	Rata-rata tahun 2022			
2023	1.Peningkatan populasi, sapi (ekor)	13.345	8.655	64,8%
	2.Peningkatan Populasi, ayam broiler(ekor)	4.523.000	3.243.000	71,7%
	3.Peningkatan produksi daging(ton)	2.244	2.069	92,2%
	4.Produksi tanaman karet(ton/tahun)	103.511.3	76.777.3	74,1%
	5.Produksi kelapa sawit(ton/cpo/thn)	263.931	190.321	72,1%
	Rata-rata tahun 2023			

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja Pada Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Lampung Utara dimana target dan realisasi, intervalnya cukup tinggi. Tahun 2019-2023 rasio pencapaian mengalami kenaikan dan penurunan dapat dilihat pada tahun 2019 88,2%, tahun 2020 66,2%, tahun 2021 86,3%, tahun 2022 67,8%, dan tahun 2023 74,7%. Mengalami penurunan pada tahun 2020 dan 2022.

Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan pengukuran kinerja, Penilaian SKP dilakukan untuk menilai kinerja PNS, berikut predikat penilaian kinerja pegawai dibawah ini:

Tabel 1.5
Predikat Penilaian Kinerja PNS

Nilai Kinerja PNS	Sebutan atau Predikat
110-120 dan memiliki ide baru	Sangat Baik
90-120	Baik
70-89	Cukup
50-69	Kurang
<50	Sangat Kurang

Sumber: (tahun 2024)

Berdasarkan tabel 1.5 berikut adalah SKP penilaian Kinerja PNS yang dinyatakan dengan angka untuk mengetahui sebutan atau predikat kinerja para pegawai.

Fenomena dalam penelitian dilihat di lapangan kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Pertenakan kabupaten Lampung Utara dinilai masi belum maksimal. dilihat disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja, dinas perkebunan dan peternakan dimana penerapan disiplin belum optimal masih ada pegawai yang belum mentaati kedisiplinan kerja seperti: masih ada pegawai yang terlambat saat sudah masuk jam bekerja, pegawai yang pulang sebelum waktunya pulang kerja, pegawai yang tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan, serta pegawai yang izin dan sakit, dan pegawai yang

tidak masuk dalam bekerja tanpa adanya izin atau alfa. disamping itu sikap pegawai yang tidak memegang teguh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, Tindakan-tindakan diatas dapat berakibatnya kurangnya kinerja dalam melaksanakan pekerjaan yang seharusnya. selain disiplin, Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, dalam sebuah organisasi lingkungan kerja fisik menjadi hal yang kompleks, untuk itu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja fisik atau kenyamanan untuk karyawan dinas dapat ditinjau dari fasilitas yang memadai, peralatan kerja, dan menciptakan keamanan bagi anggota hingga memberikan kepuasan bagi seluruh pegawai dinas perkebunan dan peternakan Lampung Utara.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada ketua sub bagian kepegawaian bahwa saat ini bahwa kinerja pegawai dinas masi kurang maksimal, karena hasil kerja pegawai belum sesuai harapan instansi. dari yang dilihat dilapangan kedisiplinan dan lingkungan kerja fisik yang masih kurang baik hal ini dilihat ketepatan waktu datang dan pulang kerja, dan sirkulasi udara masih kurang baik disebabkan oleh ruangan pegawai dinas kinerja yang masih banyak kurangnya dari ventilasi udara yang belum memadai, ruangan yang sempit, jarak antar meja tempat kerja masing-masing karyawan berdekatan, dan kurangnya pendingin didalam ruangan membuat pegawai merasa kurang nyaman dengan tempat bekerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Adapun judul yang dikemukakan ialah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Utara.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan peternakan lampung utara?
2. Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan peternakan lampung utara?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan peternakan lampung utara.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini ialah pegawai staff dinas yang berada di dalam ruangan kantor dinas perkebunan dan peternakan lampung utara

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini ialah disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), kinerja staf dinas perkebunan dan peternakan (Y).

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah dinas perkebunan dan peternakan lampung utara yang beralamat Jl. LetJend, Hi. Alamsyah Ratu Perwiranegara No.104c Kotabumi-Lampung utara -34513

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Adapun ruang lingkup waktu penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 15 oktober 2023 sampai dengan selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Adapun ruang lingkup ilmu pengetahuan ini merupakan sumber daya manusia khususnya disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, kinerja pegawai dinas perkebunan dan peternakan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan peternakan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai perkebunan dan peternakan lampung utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan peternakan lampung utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi dinas perkebunan dan peternakan kabupaten lampung utara terutama untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
 - b. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - c. Bagi akademisi hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi para peneliti berikutnya. Yang berminat melakukan penelitian tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan penulis tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai
 - b. Hasil yang dituangkan dalam penelitian ini mampu menjadi salah satu bahan masukan atau pertimbangan bagi organisasi atau instansi dalam

mengambil kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan produktifitas kerja di organisasi atau instansi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1.6.1 Bab I: Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang adalah gambaran dari keseluruhan bab.

1.6.2 Bab II: Landasan Teori

Bab ini memuat mengenai teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai, penelitian terhadulu, kerangka pemikiran, dan bangunan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisi mengenai metode-metode yang berkaitan dengan sumber daya manusia, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, serta metode analisis dan pengujian.

1.6.4 Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini memberikan gambaran serta penjelasan tentang objek penelitian, analisis deskriptif kuantitatif, serta pengolahan data, dan hasil analisis data penelitian.

1.6.5 Bab V: Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari laporan penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hasil penelitian, maupun bagi penelitian selanjutnya.

1.6.6 Daftar Pustaka

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil dari penelitian orang, dan bahan lainnya yang berkepentingan untuk dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan tesis.

1.6.7 Lampiran