

BAB 1.

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung "Ruwa Jurai" merupakan museum umum yang mulai dirintis pembangunannya sejak tahun anggaran 1975/1976 dan diresmikan pada 24 September 1988. Sebagai museum pertama dan terbesar di Provinsi Lampung, museum ini memiliki peran strategis dalam pelestarian dan promosi kekayaan budaya serta sejarah Bumi Ruwa Jurai. Namun demikian, dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pelestarian budaya, UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi publik, termasuk UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung. Namun, dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai di lingkungan museum ini dinilai belum optimal. Hal ini tercermin dari rendahnya produktivitas, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inovasi dalam penyampaian layanan kepada masyarakat. Kinerja yang belum maksimal tersebut menjadi tantangan serius mengingat museum memiliki peran penting sebagai lembaga edukatif, rekreatif, dan pelestarian budaya daerah.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan wewenang yang dimiliki. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja menjadi ukuran penting dalam evaluasi individu maupun organisasi. Kinerja yang baik ditandai dengan pencapaian target kerja yang optimal, disiplin dalam melaksanakan tugas, memiliki etos kerja tinggi, mampu bekerja sama dalam tim, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Menurut Gomes (2023), kinerja yang baik tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang menunjukkan dedikasi, kompetensi, serta kesesuaian dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang berkinerja baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung. Disiplin kerja yang rendah dapat terlihat dari ketidaktepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur

operasional standar, serta minimnya tanggung jawab dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada pengunjung museum. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan dalam hasil penelitian yang menyatakan bahwa "disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" dengan nilai signifikansi yang mendukung hipotesis tersebut Respati, R. (2024). Kondisi ini menunjukkan pentingnya penerapan disiplin kerja yang konsisten untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel. 1.1 Hasil prasurvei kinerja pegawai Museum Lampung

No	Aspek yang Dinilai	Persentase Kepuasan (%)	Target (%)	Temuan Masalah Utama
1	Pelayanan kepada pengunjung	58%	100	Kurang ramah, kurang responsif terhadap pertanyaan pengunjung
2	Ketepatan waktu bekerja	63%	100	Beberapa pegawai terlambat datang dan pulang lebih awal
3	Pemeliharaan koleksi dan kebersihan	55%	100	Koleksi berdebu, pencahayaan dan kebersihan ruang kurang terjaga
4	Pengetahuan tentang koleksi	60%	100	Pegawai tidak dapat menjelaskan sejarah/konteks koleksi dengan baik
5	Inisiatif dan kreativitas kerja	50%	100	Minim inovasi dalam penyampaian informasi atau aktivitas museum
6	Penggunaan teknologi informasi	48%	100	Kurangnya pemanfaatan media digital atau aplikasi pendukung museum

Sumber : Museum Negeri Provinsi Lampung 2024

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa kinerja pegawai Museum Lampung masih memerlukan banyak perbaikan, terutama dalam aspek pelayanan, disiplin kerja, pengelolaan koleksi, dan pemanfaatan teknologi.

Tabel. 1.2. Tingkat Kehadiran pegawai UPTD Museum Lampung

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Kehadiran	Target (%)	Rata-rata Kehadiran per Pegawai (%)
Januari	22	42	620	100	72,0%
Februari	20	42	570	100	80,0%
Maret	22	42	640	100	75,3%
April	18	42	490	100	69,9%
Mei	21	42	610	100	70,5%
Juni	20	42	585	100	78,3%
Juli	23	42	675	100	74,7%
Agustus	21	42	620	100	74,6%
September	21	42	610	100	79,4%
Oktober	23	42	665	100	73,9%
November	21	42	625	100	73,8%

Desember	20	42	580	100	75,0%
Total / Rata-rata	252	42	7.290	100	74,4%

Sumber : Museum Negeri Provinsi Lampung 2024

Rata-rata tahunan kehadiran per pegawai: 74.4%, Ini merupakan tingkat kehadiran yang baik. Menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Museum Lampung memiliki disiplin kerja yang tinggi dan komitmen yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis melalui pembinaan kinerja, perbaikan sarana prasarana, serta penciptaan budaya kerja yang positif agar kinerja pegawai UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung dapat meningkat secara optimal.

Etos kerja pegawai UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung juga menjadi perhatian penting dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Etos kerja yang rendah dapat diidentifikasi melalui kurangnya semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugas, minimnya inisiatif untuk berinovasi dalam pengembangan program museum, serta rendahnya komitmen terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang beragam, dimana beberapa studi menemukan pengaruh positif yang signifikan. Sebagaimana dinyatakan dalam penelitian bahwa "etos kerja berpengaruh positif dan signifikan Respati, R. (2024). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan etos kerja pegawai dapat menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung.

Lingkungan kerja di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung, baik fisik maupun non-fisik, turut berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, seperti fasilitas kerja yang terbatas, kondisi ruangan yang kurang nyaman, serta sarana prasarana yang belum memadai, dapat menurunkan produktivitas pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik yang meliputi hubungan interpersonal, komunikasi organisasi, dan iklim kerja yang kurang kondusif juga dapat menghambat optimalisasi kinerja. Penelitian terkini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan dalam studi tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang menunjukkan korelasi positif antara ketiga variabel tersebut Utama, E. W. P., & Wadud, M. (2024).

Kompleksitas permasalahan kinerja pegawai UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung memerlukan pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan perbaikan disiplin kerja, peningkatan etos kerja, dan pengkondisian lingkungan kerja yang optimal.

Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi yang efektif. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung harus mempertimbangkan ketiga aspek tersebut secara holistik untuk mencapai hasil yang optimal dalam pelaksanaan tugas dan fungsi museum sebagai lembaga pelestarian budaya dan sejarah Lampung. Berdasarkan data hasil pengamatan Tabel berikut menunjukkan hasil prasurvei terhadap 43 pegawai UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung mengenai disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel 1.3 Pengamatan hasil prasurvei

Variabel	Indikator	Target	Capaian (%)
Disiplin Kerja	Datang tepat waktu	100	62%
	Menaati jam kerja dan istirahat	100	68%
	Mematuhi peraturan kerja	100	66%
Etos Kerja	Semangat dalam menyelesaikan tugas	100	60%
	Memiliki rasa tanggung jawab	100	64%
	Motivasi bekerja tanpa pengawasan ketat	100	62%
Lingkungan Kerja	Ruang kerja bersih dan nyaman	100	66%
	Hubungan antarpegawai harmonis	100	68%
	Dukungan atasan terhadap pekerjaan	100	60%

Sumber : UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung 2024

Seluruh indikator dari ketiga variabel menunjukkan capaian kurang dari 70%, menandakan bahwa Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja belum optimal. Perlu dilakukan evaluasi mendalam dan program perbaikan, terutama pada aspek etos kerja dan dukungan lingkungan kerja dari atasan yang capaiannya paling rendah. Adapun Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung. Dengan memahami hubungan antar variabel tersebut, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor fundamental yang memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan ketaatan terhadap aturan dan prosedur, sedangkan etos kerja menggambarkan sikap serta semangat dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif menjadi wadah bagi pegawai untuk berkontribusi optimal. Penelitian terbaru oleh Hidayat et al. (2025) menemukan bahwa ketiga faktor tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dalam aspek produktivitas maupun kualitas hasil kerja. Dalam praktiknya, kedisiplinan pegawai sering kali menjadi tolok ukur efektivitas organisasi. Kurangnya disiplin dapat menimbulkan keterlambatan, ketidakteraturan, dan menurunnya

produktivitas. Studi oleh Utama & Wadud (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang konsisten berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini menegaskan bahwa organisasi yang menanamkan budaya disiplin akan lebih mudah mencapai target yang telah ditentukan. Selain disiplin, etos kerja juga menjadi faktor penting yang berkaitan dengan nilai-nilai kerja keras, kejujuran, dan tanggung jawab. Penelitian oleh Kuncoro et al. (2024) mengungkapkan bahwa etos kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja karena mendorong pegawai untuk bekerja melebihi standar minimal. Dengan demikian, organisasi yang mampu menanamkan etos kerja positif pada pegawainya akan mendapatkan keuntungan dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang kondusif juga tidak kalah penting. Faktor fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan keamanan, serta faktor non-fisik seperti hubungan antarpegawai, sangat memengaruhi semangat kerja. Penelitian Dewa (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara signifikan. Artinya, organisasi perlu memperhatikan aspek lingkungan sebagai salah satu strategi peningkatan kinerja. Keterkaitan antara disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja juga telah diuji secara bersama-sama. Juliartha & Suputra (2023) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di sektor industri manufaktur.

Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan parsial saja tidak cukup, melainkan perlu ada strategi terpadu dalam manajemen sumber daya manusia. Namun demikian, beberapa organisasi masih menghadapi kendala dalam penerapan ketiga aspek ini. Penelitian oleh Sipahelut et al. (2021) menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan terhadap disiplin, lemahnya internalisasi etos kerja, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung sering menjadi hambatan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, masalah ini masih relevan untuk dikaji lebih lanjut. Selain itu, terdapat pula masalah mengenai kesenjangan antara kebijakan manajemen dengan implementasi di lapangan. Mubarak et al. (2020) menemukan bahwa meskipun organisasi telah menetapkan aturan terkait disiplin, etos, dan lingkungan kerja, pelaksanaannya sering kali tidak konsisten. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Masalah ini menuntut adanya evaluasi berkelanjutan dalam kebijakan organisasi. Secara keseluruhan, latar belakang penelitian mengenai disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berangkat dari pentingnya sinergi ketiga faktor tersebut. Tantangan yang muncul adalah bagaimana organisasi mampu menyeimbangkan penerapan disiplin, membangun etos kerja yang positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Masalah ini penting untuk diteliti lebih dalam karena

kinerja pegawai merupakan fondasi utama bagi keberhasilan organisasi di era kompetitif saat ini.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung ?
2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja etos kerja dan lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung .
2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung.
4. Pengaruh disiplin kerja etos kerja dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan positif bagi pengelolaan sumber daya manusia di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung khususnya pada aspek kinerja pegawai.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan yang bermanfaat dan agar dapat digunakan penelitian lebih lanjut.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Pegawai UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung.

1.5.2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini disiplin kerja etos kerja dan lingkungan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung.

1.5.3. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret sampai Juli 2025.

1.5.4. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Dinas UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung, Jl. ZA. Pagar Alam No.64, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141.

1.5.5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Adalah bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi disiplin kerja etos kerja dan lingkungan kerja dan Kinerja .

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas mengenai penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini, sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan bangunan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi data (deskripsi objek penelitian, deskripsi variabel penelitian), hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini yang berisi simpulan, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan skripsi/tesis.

LAMPIRAN