

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi pemerintah, sumber daya manusia atau disebut dengan pegawai, adalah salah satu unsur yang paling penting yang harus diperhatikan. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, hal itu dikarenakan pegawai mempunyai peranan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintah akan berjalan dengan lancar. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Feel,2018).

Kinerja pegawai telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika,2016). Dengan demikian bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Yoyo Sudaryo (2018).

Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung yaitu salah satu unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala koordinator. Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung mempunyai 30 pegawai Non PNS dan memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintah di bidang perhubungan meliputi bidang lalu lintas jalan, bidang angkutan jalan, bidang sarana prasarana dan tugas pembantuan. Di jl. Ganjaran, Sumber Rejo, Kec. Kemiling, Kota Bandar Lampung.

Hasil survei wawancara yang dilakukan dengan salah satu Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling, diantaranya yaitu masih belum maksimalnya kinerja para pegawai terutama bagi pegawai Non PNS, Beliau juga menjelaskan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai seperti banyaknya pegawai yang bolos kerja, datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, ketidak lengkapan atribut seragam, Terkait lingkungan kerja beliau mengatakan bahwa lingkungan kerja masih kurang baik hal ini ditandai dengan ketidak nyamanan saat dalam berkerja sehingga kinerja pegawai belum optimal.

Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling yaitu, kualitas kerja telah baik dimana pegawai mampu memberikan hasil perkerjaan dengan baik sesuai perkerjaan yang ditetapkan instansi. kuantitas kerja telah susuai standar kerja, pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan ketepatan waktu kurang dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat ataupun tidak masuk kerja tanpa keterangan. Sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas kinerja pegawai tanggung jawab dan kerjasama sudah mencapai standar dikarenakan pegawai bertanggung jawab terhadap perkerjaan yang diberikan dan saling membantu antara pegawai lain. Untuk melihat kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari table berikut :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Perhubungan Terminal Kemiling

No	Penilaian (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Cukup
4	51 – 64	Kurang
5	< 50	Buruk

Sumber : Dinas Perhubungan Terminal Kemiling

Tabel 1.1. menjelaskan mengenai standar penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh pegawai. faktor penilaian kinerja di Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerjasama. Masing-masing memiliki range penilaian dari 91-100 dan dengan nilai skala 50-70 dengan keterangan dari sangat baik sampai buruk.

Hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing pegawai dan pengukuran kinerja dalam instansi adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam instansi. Sering kali terjadi permasalahan kinerja instansi yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari instansi, karena harus ada usaha dan peran instansi dan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali (Solaiman, 2019). Tabel 1.2 mengenai Hasil Penilaian Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling.

Tabel 1.2**Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling**

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase	Kategori
		Tahun	Tahun
		2018	2018
1	Kualitas	82,0	B
2	Kuantitas	81,0	B
3	Ketetapan waktu	69,0	D
4	Tanggung jawab	71,0	C
5	Kerjasama	65,0	D
Total Rata-rata		73,6	C

Sumber: Dinas Perhubungan Terminal Kemiling

Tabel 1.2 menjelaskan mengenai Penilaian Kinerja Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung. Untuk mengetahui lebih jelas penurunan penilaian kinerja pegawai, Hasil observasi penelitian didukung dengan wawancara oleh kepala koordinator Terminal Kemiling. Kualitas dinyatakan baik ada keinginan untuk membantu kebutuhan masyarakat. Kuantitas dinyatakan baik dikarenakan mampu tepat waktu mengerjakan tugas seperti pembuatan surat (KIR kendaraan). Ketetapan waktu dinyatakan kurang baik dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak memenuhi aturan kedisiplinan waktu. Disiplin yang kurang baik yaitu pegawai sering datang terlambat dan tidak masuk kerja. Pegawai yang memiliki masalah yang seperti ini adalah pegawai yang kurang inisiatif dalam berkerja. Sehingga perilaku ke disiplin pegawai seperti ini dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai maupun organisasi. Tanggung jawab dinyatakan cukup baik dikarenakan pegawai bertanggung jawab selama berkerja. Kerjasama yang kurang baik menyebabkan tim kurang mampu bekerja dengan baik. Dari penjelasan diatas hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target pekerjaan yang diharapkan oleh instansi. oleh karena itu instansi masih

membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai bahkan melebihi target pekerjaan yang ditetapkan oleh instansi. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling, karena adanya sanksi yang diberikan jika peraturan yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi Dinas Perhubungan Terminal Kemiling. Berdasarkan fenomena kinerja pegawai diatas tentu ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri salah satunya faktor lingkungan kerja fisik.

Mardiana (2005) dalam Yoyo Sydaryo (2018) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana pegawai melakukan perkerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangkan lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai berkerja.

Lingkungan kerja fisik Sadarmayanti(2009) dalam Yoyo Sudaryo (2018) semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sarwono (2005) dalam Yoyo Sudaryo (2018) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi kinerja pegawai semangat dan emosi kerja pegawai.

Terkait dengan lingkungan kerja fisik peneliti mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara kepada bapak Najihun (2020) selaku Kepala Koordinator Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung bahwa fasilitas yang diberikan instansi sudah cukup memadai, tetapi ada yang harus diperbaiki ataupun ditambah. Beberapa pegawai mengeluhkan kurang baiknya di lingkungan kerja fisik instansi diantaranya penerangan di tempat berkerja kurang baik pada saat pegawai kerja malam hal ini merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu tempat karena dapat mempelancar pekerjaan, Pewarnaan sudah cukup baik, kurangnya rambu-rambu lalu lintas membuat pegawai kualahan ataupun cenderung khawatir selama berkerja, kebersihan yang kurang baik juga sangat mengganggu dalam berkerja dan untuk menjaga kesehatan para pegawai dan pertukaran udara yang kurang bagus, dan keamanan ditempat kerja juga kurang memadai keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai. Fasilitas yang kurang memadai ini akan memperlambat kinerja pegawai .

Selain faktor lingkungan kerja fisik, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor disiplin kerja, Sadarmayanti (2017) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dan disiplin kerja yang tinggi.

Handoko dalam Sinambela (2016) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagi ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Hasil wawancara kepada pegawai, dimana masih banyak pegawai yang belum mentaati peraturan yang ada di instansi dengan masih banyak pegawai yang datang terlambat, tidak masuk kerja

tanpa keterangan dan pulang kerja sebelum jam kerja habis yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi.

Tabel 1.3

Jam Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling

No	Shift	Jam Kerja
1.	Pagi	08:00-20:00
2.	Malam	20:00-08:00

Sumber: Dinas perhubungan Terminal Kemiling

Tabel 1.3. Menjelaskan bahwa jam kerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung terbagi menjadi dua shift, shift pagi dari jam 08:00 sampai dengan 20:00 malam dan shift malam dari jam 20:00 sampai jam 08:00 pagi. Disiplin aturan waktu menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang dimana, kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja. Dan dimana masih ada pegawai yang datang terlambat serta pulang kerja sebelum waktu jam berkerja berakhir. Hal seperti ini sangat mempengaruhi kinerja pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung dikarenakan masih rendahnya tingkat kedisiplinan aturan waktu.

Disiplin terhadap peraturan instansi, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu instansi dapat dicapai dengan baik dan masih banyak pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung yang belum mentaati peraturan yang berlaku pada instansi bisa dilihat dari tingkat absensi yang masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Alasan peneliti menggunakan data absensi pegawai sebagai alat pengukuran tingkat disiplin kerja pegawai karena menurut Felicia (2018) salah satu indikator dalam disiplin kerja yaitu Tingkat Absensi. Dinas Perhubungan Terminal Kemiling terlihat dari absensi pegawai yang masih banyak tidak hadir atau tidak masuk kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.4**Daftar Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling**

Data Hadir Pegawai							
Bulan	Jumlah Pegawai	Izin	Sakit	Alpa	Jumlah	Jumlah Hasil Kerja	Presentase (%)
Januari	30	5	5	7	17	27	0,02%
Februari	30	3	8	5	16	25	0,02%
Maret	30	2	1	7	10	28	0,01%
April	30	4	5	6	15	26	0,01%
Mei	30	3	4	8	15	26	0,01%
Juni	30	2	1	7	10	28	0,01%
Juli	30	3	6	6	15	27	0,01%
Agustus	30	5	6	4	15	26	0,01%
September	30	2	3	7	12	27	0,01%
Oktober	30	4	9	11	24	26	0,03%
November	30	5	6	10	21	26	0,02%
Desember	30	7	7	11	25	26	0,03%

Sumber: Dinas perhubungan Terminal Kemiling

Tabel 1.4. menjelaskan bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung, dimana pada bulan Januari 2019 dengan jumlah 0,02%. Pada bulan Februari 2019 dengan jumlah presentase sebesar 0,02%. Pada bulan Maret sampai September 2019 jumlah presentase sebesar 0,01%. Dan pada bulan Oktober dengan jumlah presentase 0,03%, dan pada bulan November 2019 dengan jumlah presentase sebesar 0,02% sedangkan bulan Desember jumlah presentase 0,03%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi tertinggi yaitu pada bulan Oktober 2019 dengan presentase 0,03% dan yang terendah adalah pada bulan Maret 2019 dengan presentase 0,01%. Dalam hal ini kedisiplinan pegawai juga menggambarkan ketaatan pada peraturan kerja kurang baik dikarenakan masih banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan hingga hal seperti ini membuat kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling menurun. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai tinggi karena melebihi batas maksimal absensi yang ditetapkan instansi.

Disiplin terhadap aturan perilaku dalam bekerja dinyatakan sudah cukup baik ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan etika dan moral. Pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung para pegawai saling menghormati satu sama lain dan tidak saling membedakan pegawai baru ataupun lama yang sudah berkerja di instansi. berkerja dengan moral dan etika yang baik akan menghasilkan hal yang baik bagi pegawai itu sendiri dan instansi, terutama bagi pegawai lapangan yang berhadapan langsung dengan banyak orang seperti, orang yang ingin membuat surat pepanjang (KIR). dengan berperilaku yang baik maka orang tersebut merasa senang dan puas terhadap kinerja para pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung.

Disiplin melaksanakan tugas yang diberikan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak menunda pekerjaan yang diberikan setiap harinya, Pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan juga tidak pernah munda pekerjaan yang diberikan instansi mengenai pembuatan surat jalan ataupun ada tugas yang lainnya. pegawai juga akan terkena peringatan apabila menunda-nuda pekerjaan yang sudah diberikan oleh instansi. Disiplin melaksanakan tuga ini juga sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Disiplin tanggung jawab ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling, dinyatakan sudah baik dikarenakan pegawai saat berkerja mereka bertanggung jawab penuh untuk menjaga ataupun siap membantu masyarakat untuk memperlancar lalu lintas pada saat jalan macet atau terjadi kecelakaan dan pegawai staff juga bertanggung jawab atas pembuatan surat-surat seperti surat ijin kendaraan ataupun sebagainya di instansi.

Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah di bidang perhubungan meliputi bidang lalu lintas jalan, bidang angkutan jalan, perhubungan laut, bidang sarana prasarana dan tugas pembantuan. Berdasarkan hasil pra-survey yang saya lakukan terhadap pegawai di kantor Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung, Berikut merupakan data jumlah pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung data pegawai yang memiliki 30 pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS DINAS PERHUBUNGAN TERMINAL KEMILING KOTA BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang diteliti pada pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung
2. Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung
3. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan kemampuan penulis sehingga penulis hanya meneliti dalam ruang lingkup sesuai dengan apa yang akan dibahas yaitu

pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek merupakan seluruh pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Lingkungan Kinerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai Non PNS pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat merupakan tempat penelitian pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu merupakan ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan penelitian.

1.3.5 Ruang lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian merupakan ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Lingkungan Kinerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung
2. Mengetahui adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

3. Mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang terutama mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin dalam Bekerja.

1.5.2 Bagi Instansi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai meliputi Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin dan Kinerja pegawai di instansi sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

1.5.3 Bagi Institusi

Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi bagaimana akan menjelaskan tentang data dan temuan yang diperoleh dengan metode dan prosedur yang diuraikan pada bab sebelumnya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN