

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Sedarmayanti (2017:4), Manajemen Sumber Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Kinerja sumber daya manusia yang efektif mengarah pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menggunakan standar kerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi keselarasan antara hasil aktual dan hasil yang diinginkan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Terlepas dari kepentingan dan pengaruhnya yang signifikan, banyak perusahaan gagal memprioritaskannya. Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan fisik, yang mencakup semua keadaan di sekitar tempat kerja, memiliki efek langsung dan tidak langsung pada karyawan. Lingkungan kerja dapat dikategorikan ke dalam domain fisik dan non-fisik Widiana (2015:27). Berdasarkan Sinta Nuriyah disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dimana kesiapan seseorang dalam menaati aturan yang ada serta bertanggung jawab penuh atas tugas yang di berikan. Faktor yang berpengaruh pada disiplin kerja,

diantaranya tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, ketegasan, sanksi.

Sodik (2017: 130) berpendapat bahwa kinerja mengacu pada puncak upaya karyawan dalam penyelesaian tugas, selaras dengan tanggung jawab yang ditunjuk, menghasilkan hasil yang signifikan kuantitatif dan kualitatif. Evaluasi kinerja dapat dilakukan melalui penilaian berbagai aspek yang telah ditentukan yang diuraikan oleh kepemimpinan, seperti bersikap konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, bersemangat tentang pekerjaan, berpikir ke depan, adaptif, membuat dampak positif, dan menunjukkan kemampuan. Ini memfasilitasi penerapan kriteria evaluasi untuk tugas-tugas yang dianggap tidak selaras dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan difusi hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan outcome. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini berfokus pada penelitian Kantor Kementerian Agama Kota Palembang. Temuan yang diperoleh dari pengamatan dan wawancara menunjukkan bahwa kondisi kerja tidak memadai, yang akibatnya berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini dapat dikaitkan dengan tata letak ruangan yang sempit, mengakibatkan penurunan efisiensi di antara pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif berpotensi meningkatkan kinerja pegawai dan menumbuhkan motivasi dan semangat bagi pegawai yang bekerja pada kantor tersebut.

Ketaatan disiplin kerja di dalam Kantor Kementerian Agama Kota Palembang dapat diamati melalui pemanfaatan teknologi berupa kehadiran sidik jari, yang menjamin keakuratan data kehadiran dan mengharuskan kepatuhan terhadap peraturan kantor. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan, karena penurunan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan berdampak buruk bagi Kementerian Agama Kota Palembang.

Adapun penelitian terdahulu berupa aspek lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Pada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Yoga, Andi Yulianto (2019) dan M.Taufik Lesmana , (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Syalimono Siahaan&Syarif Bahri (2019) dan Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah dan Trias Setyawati (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Palembang”**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang diidentifikasi oleh peneliti mengingat keterbatasan saat ini, pembahasan dalam penelitian ini terbatas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Palembang

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Palembang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Palembang
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Palembang
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Palembang

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi Kantor Kementerian Agama Palembang:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan informasi bagi Kantor Kementerian Agama Palembang agar lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam membuat atau menentukan kebijakan-kebijakan mengenai Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

b. Bagi Lembaga:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.