

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aset Perusahaan yang paling berharga dan unik. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu produktivitas dan kinerja organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

Pertumbuhan dan kesuksesan sebuah organisasi sering kali bergantung pada kinerja pegawai. Tidak hanya faktor individual saja yang mempengaruhi kinerja, namun juga elemen-elemen eksternal yang terkait dengan lingkungan kerja dan etos kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh Disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi sangat relevan. Melihat pentingnya pegawai dalam suatu organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja pegawai yang rendah, pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Hidayat dkk.,(2022) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati Bersama.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Setyowati, (2022). yaitu bahwa istilah kinerja dari kata *job perfomance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka organisasi juga tetap berjalan efektif.

Kinerja merupakan gambaran lengkap perubahan dalam kurun waktu tertentu dan merupakan hasil atau keberhasilan kegiatan perusahaan yang menggunakan sumber daya yang dimilikinya Hustia (2020). Rosita Sekar Arum¹, Esti Dwi Rahmawati², (2023) kinerja merupakan suatu pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, misi suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan Menurut juniarti et.al, (2023) kinerja adalah suatu pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, misisuat perusahaan atau organisasi.

Kinerja Menurut Afandi, (2022) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada suatu periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kabupaten kuningan, Merupakan unsur pelaksana teknis yang berada dibawah pemerintah kota kuningan. Sebagai salah satu lembaga teknis daerah dan memiliki

tanggung jawab untuk membantu kepala daerah dalam melaksanakan kewenangan dibidang pekerjaan umum dan tata ruang, sebagai pemenuhan kebutuhan sarana prasarana infrastruktur kota kuningan. Hasil pengamatan di lapangan yang telah dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan masih memiliki kinerja yang belum optimal.

Berikut ini data mengenai kategori penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan :

Tabel 1. 1

Kategori Penilaian Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan

NO	Unsur-Unsur pelaksanaan pekerjaan
1	Orientasi Kerja
2	Integritas Kerja
3	Komitmen Kerja
4	Disiplin
5	Prestasi Kerja
6	Etos Kerja

(Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas disebutkan terdapat 6 unsur yang meliputi Penilaian pelaksanaan pekerjaan seperti orientasi kerja,integritas kerja, komitmen kerja,Disiplin Kerja, dan Etos Kerja.

Tabel 1. 2

Unsur Penilaian

No	Unsur Penilaian	Nilai
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	<50	Sangat Kurang

(Sumber: Peraturan Pemerintah No 10 Tahun 1979)

Unsur – unsur pada tabel 1.1 diatas akan dicocokkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang selanjutnya diberi penilaian sesuai dengan tabel 1.2 pada setiap karyawan.

Tabel 1. 3

**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan
Tata Ruang Kabupaten Kuningan Tahun (2021-2023)**

Tahun	Jumlah Pegawai	Indikator	Total Nilai Anggota				
			SB	B	C	K	SK
2021	125	Orientasi Kerja	55	27	17	13	13
		Integritas	38	59	11	8	9
		Komitmen	56	12	14	10	6
		Disiplin	66	39	41	9	1
		Prestasi Kerja	66	32	10	10	5
		Etos Kerja	40	47	12	26	2
2022	125	Orientasi Kerja	87	30	3	5	-
		Integritas	20	53	33	14	5
		Komitmen	27	49	14	17	18
		Disiplin	57	47	16	5	-
		Prestasi Kerja	48	29	22	9	17
		Etos Kerja	33	35	17	23	17
2023	125	Orientasi Kerja	28	21	38	17	21
		Integritas	32	45	12	17	19
		Komitmen	15	40	22	39	9
		Disiplin	45	30	25	12	13
		Prestasi Kerja	16	66	17	15	11
		Etos Kerja	14	74	22	10	5

(Sumber: Rekapitulasi Kinerja Pegawai PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan)

Berdasarkan dari tabel 1.3 di atas menunjukkan data penilaian kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten kuningan dengan mengambil pegawai sebanyak 125 orang pegawai PNS. Masing – masing pegawai diberikan penilaian berdasarkan 6 indikator yaitu orientasi kerja, integritas, komitmen, Disiplin, prestasi kerja, dan Etos kerja. Dalam hal ini dapat disimpulkan selama 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2021 – 2023, penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan adanya 6 indikator utama menunjukkan dinamika yang cukup signifikan. Indikator yang mengalami penurunan itu terjadi pada kategori sangat baik (SB) itu terjadi pada indikator Orientasi Kerja dan indikator Komitmen. Pada tahun 2021, kedua indikator tersebut menunjukkan nilai sangat baik (SB) yang menunjukkan nilai tinggi itu masing-masing 55 dan 56 pegawai,

namun terjadi mengalami penurunan yang drastis pada tahun 2023, masing-masing itu menjadi 28 dan 15 pegawai.

Sementara itu pada Variabel Etos Kerja mengalami peningkatan jumlah pegawai di kategori Baik (B) dari 47 pegawai pada tahun 2021 menjadi 74 pegawai pada tahun 2023, meskipun kategori sangat baik juga menurun. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan stabilitas sikap kerja, meskipun belum mencapai puncak kualitas tertinggi. Selanjutnya indikator prestasi kerja juga menunjukkan adanya penurunan yang cukup drastis pada nilai sangat baik (SB) pada tahun 2023, namun terjadinya lonjakan signifikan pada kategori B, ini menandakan bahwa adanya pergeseran dari keunggulan ke performa yang standar. Adapun indikator Integritas dan komitmen ini menunjukkan adanya perhatian khusus karena meskipun pada tahun 2022 sempat menunjukkan adanya stabilitas, pada tahun 2023 memperhatikan adanya lonjakan dalam kategori kurang (K) dan juga kategori sangat kurang (SK).

Pada penilaian kinerja diatas masih banyaknya pegawai yang mendapatkan kategori kurang, cukup dan sangat kurang dan hanya sedikit pegawai yang mendapatkan penilaian amat baik dan baik. Hal ini mendukung terhadap fenomena yang terjadi yaitu kurang maksimalnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan. Berdasarkan fenomena tersebut menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan, disebabkan oleh beberapa faktor yaitu Disiplin kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Menurut Sutrisno, (2022) bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Hasibuan, (2022) disiplin kerja merupakan kemampuan

seseorang untuk berperilaku secara teratur, tekun, dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang berlaku.

Menurut Afandi Wau (2021) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Sedangkan Menurut Siagian, (2021) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Etos kerja merupakan sikap yang timbul dari kemauan dan kesadaran seseorang berdasarkan system nilai budaya kerja yang menunjukkan sikap, watak, kepribadian, budi pekerti, dan keyakinan terhadap sesuatu. Dalam suatu instansi, setiap orang mempunyai pandangan, kebiasaan-kebiasaan, sikap-sikap, tabiat-tabiat dan tujuan dalam bekerja yang berbeda-beda, maka setiap instansi haruslah dapat memilih pegawai yang mempunyai kriteria sesuai dengan tujuan dari instansi tersebut. Selain sikap dan kebiasaan-kebiasaan yang berbeda setiap individu juga harus memiliki etika dalam bekerja, baik buruknya etika individu dalam bekerja itu tergantung dari diri individu itu sendiri. Etika seseorang dalam bekerja inilah dinamakan etos kerja. Seseorang dengan etos kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang baik, menumbuhkan disiplin kerja dan membentuk karakteristik individu tersendiri begitupun juga dengan seorang dengan etos kerja rendah akan sulit untuk menghasilkan kepuasan kerja dan sulit untuk membentuk karakteristik individu.

Menurut Hasibuan (2019) etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak

dan meraih hasil yang optimal. Menurut Priansa, (2022) bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan untuk mampu bekerja lebih baik lagi guna menambah nilai dalam sebuah pekerjaan.

Menurut Ginting, (2022) bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja yang berlandaskan etika kerja dan diwujudkan melalui tekad melakukan sebuah pekerjaan

Terwujudnya tujuan suatu perusahaan juga memerlukan kontribusi dari kinerja SDM yang potensial. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Rosita Sekar,dkk (2023) Karena lingkungan kerja yang positif berdampak baik terhadap karyawan yang akan mengerjakan pekerjaannya dengan nyaman Menurut Silalahi (2023). Lingkungan kerja yang nyaman merupakan penyebab meningkatnya konsentrasi pegawai dalam bekerja. Dengan kondisi demikian, membuat tingkat kinerja dan potensi pegawai meningkat pula.

Lingkungan kerja merupakan semua yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan Nabawi (2019). Lingkungan kerja menurut Rosita Sekar Arum,dkk (2023) merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang mendukungnya dalam segala pekerjaannya. Seseorang dapat melakukan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga diperoleh hasil yang optimal bila salah satunya didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai Silalahi et al.(2021).

Oleh karena itu penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya yaitu dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Persepsi dari para pegawai mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga pegawai dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja.

Pada penelitian ini dilatarbelakangi oleh (*Research Gap*) pada penelitian yang bersumber dari penelitian terdahulu terkait dengan variabel disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam hal ini adanya perbedaan dan juga kebaruan pada penelitian ini juga bisa mempermudah untuk menghasilkan riset yang berbeda dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya dan juga bisa melengkapi penelitian terdahulu yang sudah terbit.

Pada penelitian Aulia Regita. (2022) mengatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian Fifi Milenia Andini (2022) mengatakan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan, dan pada penelitian Hardiansyah et al. (2019) mengatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai. Artinya, semakin meningkat Disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai

Pada penelitian terdahulu variabel Etos kerja dalam penelitian Yustina maro, (2022) mengatakan bahwa variabel Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian Setyawati & Cori (2023) mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai, dan pada penelitian Rosita Sekar Arum & Esti Dwi Rahmawati (2023) mengatakan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada penelitian Pramuditha, (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja pada perusahaan perkebunan di Jawa Barat memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Sumarauw and Timbuleng (2015) menyatakan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian oleh Damanik et al. (2018) yang mengkonfirmasi bahwa adanya pengaruh positif antara etos kerja dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin meningkat etos kerja, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai.

Pada penelitian terdahulu variabel lingkungan kerja penelitian Rosita Sekar Arum¹, Esti Dwi Rahmawati² (2023) mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Nugroho,dkk. (2022) mengatakan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pada penelitian Suhermin (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin meningkat Lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai

Sebagai upaya menunjukan adanya kebaruan (*Novelty*) antara penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelum sebelumnya, maka peneliti

berusaha untuk membandingkan ragam variabel, metode penelitian, dan hasil penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan judul penelitian ini yaitu pengaruh Disiplin kerja, Etos kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, bahwa menyatakan Disiplin kerja, Etos kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten Kuningan, dengan menggunakan metode penelitian yaitu metode Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan melakukan penelitian ini kepada pegawai PNS Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten Kuningan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui (*urgensi*) atau peran penting yang diberikan kinerja bagi pegawai. Adanya permasalahan kinerja pada pegawai PNS Dinas pekerjaan umum dan tata ruang Kabupaten Kuningan yang akan ditindak lanjuti terkait permasalahan kinerja yang dimana tentunya dengan melakukan penelitian ini bisa meningkatkan kinerja pegawai, produktifitas pegawai, kepuasan kerja maupun prestasi pegawai yang lebih baik lagi pada pegawai Dinas pekerjaan umum dan tata ruang Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan fenomena di atas dan perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Disiplin Kerja Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Fenomena di atas, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten kuningan ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten kuningan ?
3. Bagaimana pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten kuningan ?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum dan tata ruang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan menambah konsep dan memperkaya teori khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin kerja, Etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum & Tata Ruang diharapkan untuk hasil penelitian ini bisa menjadikan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui Disiplin kerja, Etos kerja, dan Lingkungan Kerja
2. Bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum & Tata Ruang diharapkan untuk hasil penelitian ini bisa menjadikan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui Disiplin kerja, Etos kerja, dan Lingkungan Kerja
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menerapkan konsep dan teori yang telah penulis teliti menjadi bahan kajian dan perbandingan serta dasar penelitian lebih lanjut, hasil penelitian ini bisa menjadi sumbangan

pemikiran dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama.