

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah elemen terpenting dalam sebuah organisasi, karena SDM dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan juga tak lepas dari adanya peranan sumber daya manusia didalamnya. Keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak bisa berjalan dengan baik. Sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang terlatih agar bisa membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika kualitas karyawan di perusahaan tersebut sangat baik, maka perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Karyawan merupakan aset didalam suatu perusahaan maka perusahaan harus menjaga setiap detail program-program yang berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan karyawan yang dapat berdaya saing tinggi. Canggihnya alat yang tersedia dalam suatu organisasi tidak akan bisa menggantikan peranan manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen penentu tercapai atau tidaknya visi dan misi dalam suatu organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya tentu suatu organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Agar tugas berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkompeten, sehingga kinerja dalam organisasi meningkat.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik di dalam suatu organisasi diperlukan disiplin kerja sehingga dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya disiplin kerja dalam suatu perusahaan lebih menjamin terpeliharanya aturan-aturan yang ada dan membuat suatu pekerjaan yang lebih efektif. Sehingga karyawan dapat dengan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang kurang baik seperti keterlambatan masuk kantor, hal tersebut dapat menghambat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya juga berdampak negatif pada perusahaan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga karyawan bisa mengerjakan suatu pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut sangat berdampak pada kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat menciptakan pekerjaan yang optimal. Karena lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan kegiatannya, jika lingkungan kerja kurang kondusif dan tidak membawa rasa nyaman hal tersebut berdampak kurang baik pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan baik, agar menciptakan SDM yang berkualitas yang bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat (DISKOMINFO JABAR) adalah lembaga pemerintahan daerah Jawa Barat yang bergerak di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Berdasarkan pengamatan dan

observasi, disiplin kerja karyawan Diskominfo jabar masih dikatakan kurang baik. Hal ini terlihat dari tingkat absensi para karyawan, hal ini juga terlihat dari beberapa karyawan yang masih terlambat masuk kantor. Untuk memperkuat data tersebut, berikut data kehadiran karyawan selama satu tahun terakhir.

**Tabel 1. 1**  
**Daftar Absensi Tahun 2022**  
**Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat**

NO	Keterangan	Tahun
		2022
1.	Jumlah hari kerja	253
2.	Jumlah ketidakhadiran	168
3.	a. Alfa	18
4.	b. Cuti	150
5.	Persen ketidakhadiran	66,40%

*Sumber : Sekertariat Diskominfo Provinsi Jawa Barat, 2022 yang diolah peneliti*

Berdasarkan data yang diperoleh diatas, dapat terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi, hal tersebut dapat terlihat bahwa dalam setahun ada 168 orang yang tidak hadir jika dipersenkan sebanyak 66,40% dari total karyawan. Jika hal ini terjadi maka besar kemungkinan bahwa karyawan tersebut tidak mengikuti kegiatan operasional secara utuh, sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun. Seperti pekerjaan yang terbengkalai, kurang optimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Terkadang juga berimbas kepada karyawan yang lain karena tugas yang diberikan lebih dari yang biasanya, yang menyebabkan karyawan tersebut

kurang optimal dalam mengerjakan tugasnya sendiri karena ada beban baru yang harus ditanggung.

Bukti ini juga diperkuat dengan adanya prasurvey yang peneliti buat untuk memperjelas gambaran disiplin kerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat, diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra Survey Disiplin Kerja**

No	Disiplin kerja	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Terdapat karyawan yang datang ke tempat kerja dengan tepat waktu	10	33,3%	20	66,7%
2.	Terdapat karyawan yang bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaannya	12	40%	18	60%
	<b>RATA-RATA</b>		36,7%		63,3%

*Sumber: Data primer, diolah peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan Diskominfo masih bisa dikatakan kurang baik. Hal ini dapat terlihat dari 66,7% responden menjawab Tidak pada pernyataan “Terdapat karyawan yang datang ke tempat kerja dengan tepat waktu”. Terdapat 60% responden menjawab tidak pada pernyataan “Terdapat karyawan yang bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaannya”

Berdasarkan hasil prasurvey pada tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa responden menilai memang masih terdapat karyawan yang telat datang ke tempat kerja dan masih terdapat karyawan yang tidak bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat terjadi karena masih kurangnya kepekaan atasan maupun sesama rekan kerja untuk sekedar mengingatkan atau memberi sanksi tegas atas kesalahan yang dilakukan oleh yang bersangkutan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau instansi. Jika lingkungan kondusif, ini akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan tugas pekerjaannya dan berdampak kepada peningkatan kinerja seorang karyawan. Diskominfo provinsi Jawa Barat telah melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya dengan menyediakan sarana dan prasarana kantor, seperti tersedianya alat kantor komputer, ruangan yang nyaman dan aman untuk menunjang pekerjaannya. Lingkungan kerja non fisik, dengan menyediakan staff keamanan seperti satpam, untuk menjaga lingkungan kerja tetap aman. Lalu mengadakan pertemuan rutin untuk menjaga silaturahmi antar karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan observasi, lingkungan kerja pada kantor Diskominfo Jabar masih kurang baik. Hal ini terlihat dari beberapa fasilitas seperti ruangan yang kurang, jumlah meja kurang, dan ventilasi udara masih kurang baik. Hal tersebut didukung dengan adanya data mengenai sarana dan prasarana yang tersedia pada kasubag kepegawaian umum sebagai berikut :

**Tabel 1. 3**  
**Data sarana tahun 2022**  
**Diskominfo Provinsi Jawa Barat**

NO URUT	NAMA BARANG/JENIS BARANG	KEADAAN BARANG		
		BAIK (B)	KURANG BAIK (KB)	RUSAK BERAT (RB)
1	Komputer	-	(KB)	-
2	AC	(B)	-	-
3	Pesawat Telephone	(B)	-	-
4	Kulkas	(B)	-	-
5	Meja Kerja	-	(KB)	-
6	Lemari Kayu + Kaca	(B)	-	-
7	Kursi Kerja	-	(KB)	-
8	Printer	(B)	-	-
9	Scanner	(B)	-	-
10	Pesawat Telephone	(B)	-	-
11	Penghancur kertas	(B)	-	-

*Sumber : Sekertariat Diskominfo Provinsi Jawa Barat, 2022 yang diolah peneliti.*

**Tabel 1. 4**  
**Isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi diskominfo**

Aspek kajian	Capaian /kondisi saat ini	Permasalahan
Sarana dan prasarana aparatur	Terbatasnya ruang server, ruangg internet publik/media center, ruang workshop, ruang kerja pegawai, terutama pasca penambahan pegawai CPNS tahun 2020	Masih terbatasnya sarana dan prasarana

*Sumber : Renja diskominfo jabar 2022, yang diolah peneliti*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas merupakan data sarana yang tersedia pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang memberikan

gambaran sarana apa saja yang tersedia di kantor diskominfo. Masih ada beberapa sarana yang kurang baik, ditambah dengan adanya laporan isu bahwa masih terbatasnya sarana dan prasarana aparatur. dibawah ini terlampir data hasil prasurvey mengenai lingkungan kerja yang dilakukan peneliti, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja**

No	Lingkungan Kerja	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Terdapat ruangan yang memiliki penerangan yang baik.	9	30%	21	70%
2.	Terdapat ruangan yang memiliki ventilasi udara yang baik.	9	30%	21	70%
3.	Terdapat ruangan yang memiliki jendela.	11	36,7%	19	63,3%
4.	Disetiap ruangan memiliki meja yang memadai	10	33,3%	20	66,7%
	<b>RATA-RATA</b>	32,5%		67,5%	

*Sumber : Data primer, diolah peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 1.5 tentang hasil prasurvey lingkungan kerja, dapat terlihat bahwa terdapat responden yang menjawab tidak pada pernyataan

“Terdapat ruangan yang memiliki penerangan yang baik.” sebanyak 70%. Selanjutnya terdapat 70% responden menjawab tidak pada pernyataan “Terdapat ruangan yang memiliki ventilasi udara yang baik”. Pada pernyataan “Terdapat ruangan yang memiliki jendela“ sebanyak 63,3% responden menjawab tidak. Dan sebanyak 66,7% responden menjawab tidak pada pernyataan “Disetiap ruangan memiliki meja yang memadai”. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja pada Diskominfo masih kurang baik.

Berdasarkan data hasil prasurvey mengenai lingkungan kerja pada tabel 1.5 diatas dapat disimpulkan bahwa responden merasa lingkungan kerja yang diberikan masih kurang baik. Seperti masih terdapat ruangan kerja yang kurang membuat nyaman para karyawannya. Hal ini terjadi karena kurangnya kepedulian kepada kenyamanan orang kantor, sehingga menyebabkan lingkungan yang kurang kondusif bagi karyawan dan kurang betah berada didalam ruangan.

Penurunan kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, karyawan kurang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal . Hal ini didukung dengan adanya data yang diperoleh mengenai penilaian kinerja para karyawan Diskominfo.



**Tabel 1. 6**

**Pencapaian kinerja pelayanan**

**Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat**

No	Indikator	Target rencana OPD		Capaian	Proyeksi
		2022	2023	2022	2023
1.	Indeks keterbukaan informasi publik	90.50	90.55	78.54	80.50
2.	Indeks sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE)	3.5	3.7	3.28	3.5

**Isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi diskominfo**

Aspek kajian	Capaian /kondisi saat ini	Permasalahan
Kapasitas aparatur	Jumlah pegawai dengan kompetensi teknis yang terbatas	masih kurangnya pegawai secara kualitas dan kuantitas

*Sumber : Renja diskominfo jabar 2022, yang diolah peneliti*

Berdasarkan tabel 1.6 Berdasarkan pengamatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat, terlihat bahwa ada perbedaan antara target dan capaian. Pada tahun 2022 terdapat rencana strategis pada indikator pertama dengan angka target sebesar 90.50, namun pada realita capaian pada tahun 2022 sebesar 78.54. Dan juga terdapat laporan isu mengenai kapasitas aparatur karna masih kurangnya kualitas dan kuantitas pegawai.

Hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang belum optimal dalam mengerjakan tugasnya dan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan perusahaan seperti peningkatan pelayanan terhadap masyarakat terutama pada pelayanan kebutuhan informasi. Hal ini didukung dengan adanya hasil prasurvey yang telah dilakukan sebagai berikut :

**Tabel 1. 7****Data hasil prasurvey kinerja**

No	Kinerja	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Masih terdapat karyawan yang mengerjakan tugas sesuai intruksi yang diberikan.	10	33,3%	20	66,7%
2.	Masih terdapat karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaan.	11	36,7%	19	63,3%
3.	Terdapat karyawan yang berdiskusi mengenai pekerjaan yang sulit dikerjakan.	10	33,3%	20	66,7%
4.	Masih terdapat karyawan yang tidak tepat mengerjakan pekerjaannya.	11	36,7%	19	63,3%
	<b>RATA-RATA</b>		35%		65%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.6 diatas sebanyak 30 responden yang mengisi prasurvey tersebut terlihat pada pernyataan “Masih terdapat karyawan yang mengerjakan tugas sesuai intruksi yang diberikan.” sebanyak 66,7% responden menjawab tidak. Sebanyak 63,3% responden menjawab tidak pada pernyataan “Masih terdapat karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaan”. Dan pada pernyataan “Terdapat karyawan yang berdiskusi mengenai pekerjaan yang sulit dikerjakan“ sebanyak 66,7% responden menjawab tidak.

Dan sebanyak 63,3% responden menjawab tidak pada pernyataan “Masih terdapat karyawan yang tepat mengerjakan pekerjaannya.” Dari data yang diperoleh masih terdapat karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil prasurvey mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa karyawan masih kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, masih terdapat karyawan yang tidak mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya diskusi antar rekan maupun atasan mengenai pekerjaan yang dikerjakan, maka hal tersebut dapat terjadi yang berakibat kepada kinerja yang kurang baik. Dan hal tersebut juga dapat terjadi karena kurangnya kompetensi karyawan mengenai pekerjaannya.

Bedasarkan fenomena latar belakang diatas didukung dengan adanya penelitian terdahulu, diantaranya sebagai berikut :

1. “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan keuangan daerah di kabupaten tabanan (2021)” oleh I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, dan Ni Wayan Wina Premayani.
2. “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK (2021)” oleh Susanti dan Nanda Harry Mardika.

3. “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap (2018)” Oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo.
4. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahya Indo Persada Surabaya (2017)” oleh Apfia Ferawati.
5. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan The Maddline Hotel Bengkulu (2020)” oleh Sinta Herlini Putri.

Bedasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, peneliti tertarik untuk melalukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan Diskominfo jabar masih dikatakan kurang baik. Hal ini terlihat dari tingkat absensi para karyawan, dan beberapa karyawan yang masih terlambat masuk kantor.
2. Fasilitas berupa ruangan yang kurang, jumlah meja, dan ventilasi udara masih kurang baik yang terdapat pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
3. Penurunan kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat karena masih adanya karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan

dengan tepat waktu, karyawan kurang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti memberikan pembatasan masalah agar dalam penelitian dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah variabel independen yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja dan variabel dependen yakni kinerja karyawan.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

## 1.5 Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, mengukur dan menganalisis :

1. Disiplin kerja lingkungan kerja dan kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
4. Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

## 1.6 Maksud dan Kegunaan Penelitian

### 1.6.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini dibuat adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Serta merupakan salah satu syarat untuk memenuhi gelar sarjana Ekonomi, fakultas ekonomi pada Universitas Sangga Buana YPKP.

### 1.6.2 Kegunaan Teoritis

Dengan adanya hasil dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan diharapkan dapat membantu referensi pada penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pembandingan dengan penelitian serupa, serta bisa menjadi pembandingan antara teori yang ada mengenai MSDM dengan realisasinya pada dunia nyata.

### 1.6.3 Kegunaan Praktis

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

#### **a. Bagi Perusahaan/Instansi**

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengelolaan dan pengembangan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

#### **b. Bagi Peneliti lain**

Dengan adanya hasil penelitian ini dapat membantu peneliti lain memberikan referensi terutama bagi peneliti yang membahas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

