

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penggerak dan merupakan aspek yang pada saat ini paling penting di dalam suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat besar dalam penentuan keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pencapaian yang diraih tidak lepas dari adanya kontribusi dan perilaku dari setiap sumber daya manusia yang ada di dalamnya, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan pondasi yang kuat dalam melaksanakan organisasi dan peranan yang sangat penting dalam mengelola organisasi dengan baik. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah sesuai di tetapkan sejak awal, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak yang ada dalam suatu organisasi tersebut termasuk pegawainya.

Kinerja merupakan suatu bentuk pekerjaan yang dihasilkan baik secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas atau sasaran yang sudah ditentukan. Rendahnya tingkat kinerja dapat dilihat dari besaran gaji, maupun motivasi yang diberikan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran di tempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja (Doni Marlius, 2022). Apabila dalam

suatu organisasi memiliki kinerja pegawai yang rendah, maka organisasi tersebut dapat mengalami penurunan kinerja.

Disiplin kerja pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Pada dasarnya, setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja adalah kunci sukses dan harus dilakukan setiap karyawan, oleh karena itu disiplin kerja yang baik akan memungkinkan proses berjalan lancar dan mencapai hasil kerja terbaik (Anggoro, 2022). Selain itu, dengan menyediakan fasilitas dan alat bantu, menjaga kebersihan tempat bekerja, membuat keterbukaan antara sesama pegawai dan pimpinan, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, dapat meningkatkan kinerja karyawan. (D. P. Sari et al., 2020).

Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di bidang pemuda dan olahraga berdasarkan asas otonomi dan perbantuan. Sebagai instansi pemerintahan dan unsur penyelenggaraan negara Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung mempunyai visi yaitu mewujudkan Kota Bandung sebagai Kota yang berprestasi dalam bidang pemuda dan olahraga.

Fenomena masalah mengenai kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung yaitu adanya penurunan kinerja pegawai dibandingkan tahun sebelumnya dan kurangnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas.

Penilaian kinerja sangatlah penting bagi setiap organisasi. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh bidang kepegawaian dan pimpinan instansi, berdasarkan hasil

rata-rata pekerjaan dan perilaku kerja pegawai. Berikut ini tabel sistem penilaian Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung dalam pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Sistem Penilaian Kinerja DISPORA Kota Bandung

No.	Kategori	Rata-Rata Capaian (%)
1.	Sangat Baik	> 90
2.	Baik	75,00 - 89,99
3.	Cukup	65,00 - 74,99
4.	Kurang	50,00 – 64,99
5.	Sangat Kurang	0 - 49,99

Sumber : DISPORA Kota Bandung, 2025

Unsur-unsur penilaian kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung mempunyai 2 (dua) instrument. Pertama adalah SKP (Sasaran Kerja Pegawai), aspek yang dinilai yaitu tugas pokok. Kedua adalah perilaku kerja aspek yang dinilai adalah orientasi, pelayanan, integritas, komitmen, dan kerjasama.

Mengacu pada SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan perilaku kerja sebagai instrument penilaian kinerja adalah hal yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja.

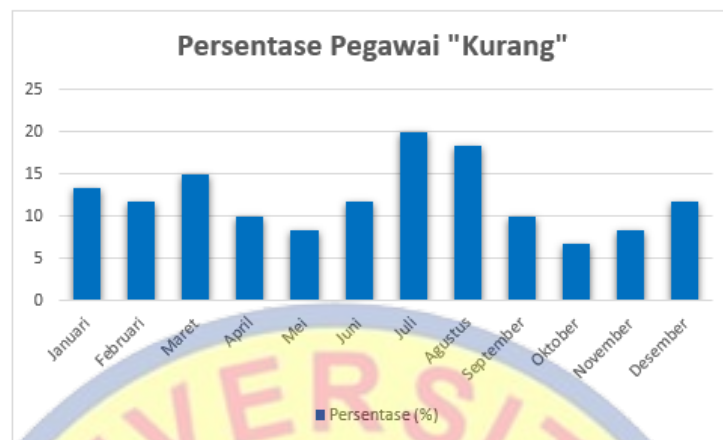
Peneliti mendapat data diagram rata-rata kinerja pegawai yang ditunjukkan dalam gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1.1
Diagram Rata-Rata Kinerja Pegawai DISPORA Kota Bandung
(Sumber : SKP DISPORA Kota Bandung, 2025)

Gambar diagram di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung pada tahun 2024 mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya terlihat pada tahun 2022 mencapai 40%, dan pada tahun 2023 mencapai 100%, sedangkan pada tahun 2024 mencapai 66% yang berarti jika mengacu pada Sistem Penilaian Kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung tergolong dalam kategori cukup.

Dengan demikian menunjukkan adanya masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dan rata-rata kinerja pegawai masih belum optimal. Oleh karena itu pada diagram sasaran demi sasaran menunjukkan terdapat permasalahan yang mengakibatkan terjadinya kenaikan dan penurunan. Selain itu peneliti juga mendapat data penilaian kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung tahun 2024 pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Gambar 1.2
Penilaian Kinerja Pegawai Periode Tahun 2024 DISPORA Kota Bandung
(Sumber : Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, 2024)

Gambar di atas menunjukkan bahwa masih ditemukan pegawai dengan kategori kinerja “Kurang” pada tahun 2024, hal ini terlihat pada bulan Juli adalah bulan dengan capaian tertinggi yaitu sebesar 20% dan pada bulan Agustus yaitu sebesar 18,33%. Sementara itu, pada bulan Oktober dan November jumlah tersebut menurun dibandingkan bulan sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan adanya masalah kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung.

Selain data sekunder dan data primer dari instansi yang diperoleh belum cukup untuk menjadi dasar penelitian maka untuk memperkuat penelitian, peneliti menggunakan pra survey kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung yang melibatkan 20 responden.

Adapun data yang diperoleh peneliti dalam pra survey mengenai kinerja pegawai pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Pra Survey Kinerja Pegawai DISPORA Kota Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya selalu mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.	6	30%	14	70%
2.	Saya merasa telah mengerjakan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar.	8	40%	12	60%
3.	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan sesuai yang telah ditentukan.	3	15%	17	85%
4.	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya dilakukan dengan teliti dan minim kesalahan.	9	45%	11	55%
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya agar selesai tepat waktu.	4	20%	16	80%
Rata-Rata			30%		70%
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak sebesar 70%, data tersebut telah mewakili adanya permasalahan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung.

Fenomena masalah mengenai disiplin kerja pegawai yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung adalah adanya pegawai melakukan aktivitas pribadi di luar jam istirahat dan keterlambatan pegawai masih cukup banyak serta ketidakhadiran pegawai yang meningkat.

Peneliti mendapat data rekap presensi pegawai pada tahun 2023-2024 yang ditunjukkan dalam tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekap Presensi Pegawai Tahun 2023-2024 DISPORA Kota Bandung

Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran	Keterlambatan	Dinas	Sakit	Izin	Cuti
2023	82.39%	7.19%	27.65%	8.84%	1.29%	0.18%	0,35%
2024	76.57%	11.82%	35.48%	8.28%	0.82%	1.61%	0.67%

Sumber : Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP), 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas bisa diketahui bahwa disiplin pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung terbilang masih rendah. Hal ini terlihat pada tahun 2024 tingkat keterlambatan pegawai mengalami peningkatan dibandingkan dari tahun sebelumnya dari 27,65% menjadi 35,48%. Selain itu juga pada tahun 2024 mengalami peningkatan ketidakhadiran pegawai dari 7,19% menjadi 11.82%. Ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai yang tinggi akan mengurangi jumlah jam kerja yang tersedia untuk menyelesaikan target kinerja yang akan dicapai.

Hal ini juga dapat terlihat dalam pra survey mengenai disiplin kerja pegawai pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai DISPORA Kota Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya selalu hadir tepat waktu.	4	20%	16	80%
2.	Saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.	7	35%	13	65%
3.	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif dan tidak melakukan aktivitas pribadi saat jam kerja.	4	20%	16	80%
4.	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	4	20%	16	80%
5.	Saya selalu menjaga sikap dan etika dalam bekerja.	15	75%	5	25%
Rata-Rata			34%		66%
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 diatas ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak sebesar 66%, data tersebut telah mewakili adanya permasalahan disiplin pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung.

Secara umum, lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kedua aspek tersebut saling berkaitan dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu perlunya instansi memperhatikan kondisi lingkungan kerja karena kondisi lingkungan kerja

yang aman dan nyaman memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara efektif.

Fenomena masalah mengenai lingkungan kerja fisik yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung adalah tidak adanya area khusus untuk apel dan senam pagi, tidak adanya *Air Conditioner* (AC), pencahayaan yang belum memadai, serta lingkungan kerja terlihat kotor dan tidak terawat.

Fenomena masalah mengenai lingkungan kerja non fisik yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung adalah kurangnya hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan serta antara pegawai itu sendiri.

Peneliti mendapat data lingkungan kerja fisik di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung dalam tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Data Lingkungan Kerja Fisik DISPORA Kota Bandung

No.	Nama Aset/Fasilitas	Jumlah	Kondisi
1.	Komputer	35 unit	27 Baik, 8 Rusak
2.	Printer	20 unit	15 Baik, 5 Rusak
3.	Pencahayaan (Lampu)	33 unit	25 Baik, 8 Redup
4.	Toilet	2 toilet	Kurang Baik
5.	Tempat Parkir	1 area	Kurang Baik

Sumber : Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 di atas Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung masih memiliki fasilitas yang kurang baik seperti komputer dengan kondisi rusak berjumlah 8, printer dengan kondisi rusak berjumlah 5, pencahayaan

dengan kondisi redup berjumlah 8, toilet dengan kondisi kotor dan tidak terawat, area tempat parkir dengan kondisi kurang baik

Hal ini juga dapat terlihat dalam pra survey mengenai lingkungan kerja pegawai pada tabel 1.6 sebagai berikut :

Tabel 1.6
Pra Survey Lingkungan Kerja DISPORA Kota Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Pencahayaan dan ventilasi di ruang kerja cukup untuk mendukung aktivitas saya.	7	35%	13	65%
2.	Ruang kerja yang saya gunakan nyaman dan mendukung produktivitas saya.	4	20%	16	80%
3.	Saya merasa nyaman berinteraksi di lingkungan kerja.	5	25%	15	75%
4.	Fasilitas yang tersedia dalam kondisi baik dan memadai.	4	20%	16	80%
5.	Lingkungan kerja saya sudah bersih dan rapi.	15	75%	5	25%
Rata-Rata			35%		65%
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.6 diatas ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak sebesar 65%, data tersebut telah mewakili adanya permasalahan mengenai lingkungan kerja yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti menguatkan data tersebut dengan beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Mauli & Petrus “Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan”
2. Putri Novia Sari “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Security Operation Group Indonesia”
3. Putu Ayu Pramesti et., al “Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Bidang Pertanahan di Kota Depansar”
4. Ria Estiana et., al “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Horiguchi Engineering Indonesia”
5. Nabillah & Abdul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang”

Dari latar belakang penelitian diatas, terdapat beberapa masalah yang perlu di teliti, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Adanya penurunan kinerja pegawai dibandingkan tahun sebelumnya dan kurangnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas.
2. Adanya pegawai melakukan aktivitas pribadi di luar jam istirahat dan keterlambatan pegawai masih cukup banyak serta ketidakhadiran pegawai yang meningkat.
3. Tidak adanya area khusus untuk apel dan senam pagi, tidak adanya *Air Conditioner* (AC), pencahayaan yang belum memadai, serta lingkungan kerja terlihat kotor dan tidak terawat.
4. Kurangnya hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan serta antara pegawai itu sendiri.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan. Agar penelitian ini fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP.

1.6 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis :

1. Kondisi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga (DISPORA) Kota Bandung.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung.

4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

1.7 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1.7.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.7.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Instansi

Secara praktis peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi manajemen di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung untuk menyempurnakan dan menambah informasi mengenai hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Pegawai

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja dan dapat meminimalisir kesalahan pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan berdampak terhadap kinerja pegawai, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan diterapkan di lapangan dalam penelitian ini.

1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.8.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Tamansari No.76, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40111.

1.8.2 Waktu Penelitian

Waktu dalam pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan terhitung dimulai dari bulan Maret 2025 hingga Agustus 2025 dengan penjadwalan sebagai berikut :

Tabel 1.7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																								
2.	BAB I																								
3.	Revisi BAB I																								
4.	BAB II																								
5.	Revisi BAB II																								
6.	BAB III																								
7.	Revisi BAB III																								
8.	Sidang UP																								
9.	Pengolahan Data																								
10.	Penyusunan BAB IV & V																								
11.	Revisi BAB IV & V																								
12.	Sidang Akhir																								

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

