

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kota Medan merupakan kota terbesar di wilayah provinsi Sumatera Utara, Kota Medan tergolong salah satu kota besar di Indonesia dengan luas wilayah lebih kurang 72,98 Km² yang dibagi atas 25 kabupaten serta mencakup 693 kelurahan, dan 5.415 desa dengan jumlah penduduknya mencapai sekitar 15.136.522 jiwa tahun 2021, serta menghasilkan timbunan sampah mencapai 2000 ton perhari (Data BPS Kota Medan,2021). Timbunan sampah tersebut berasal dari sampah rumah tangga,sekolah atau lembaga pendidikan, perkantoran, industri, maupun pusat perdagangan. Sampah-sampah tersebut dikumpulkan dalam satu tempat yang disebut Tempat Pembuangan Sementara (TPS) sebelum diangkut oleh petugas kebersihan untuk dibawa ketempat Pembuangan Akhir (TPA).

Kota Medan berfungsi dengan baik sebagai pusat pemerintahan, pendidikan, perdagangan, pariwisata, industri, perikanan dan pertanian. Dari berbagai aktivitas kota tersebut, akan menimbulkan dampak terutama dampak negatif berupa masalah ketertiban, kebersihan dan keindahan kota yang harus ditangani secara serius dan lestari. Menyikapi hal tersebut, pemerintah kota Medan melalui Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan menggarisbawahi penanganan masalah terutama masalah kebersihan, pertamanan dan pemakaman. Dinas Kebersihan dan Pertamanan dipimpin oleh Kepala Dinas dan Sekretaris dibantu oleh Kepala Bagian, Kepala Bagian, Personalia dan Bestari Melati. Mereka semua membantu tugas kepemimpinan, serta pembersihan, berkebun, dan administrasi pemakaman.

Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan diatur dengan kewenangan dan tanggung jawab. Peningkatan kualitas kinerja karyawan secara rinci mendorong kinerja semua orang dan mengarah pada peningkatan produktivitas. Kinerja juga mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan sikap, komunikasi dan kolaborasi kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan analitis. Menurut Paparang dkk (2021) kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula bagi perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Penilaian kinerja pegawai dinas kebersihan dan pertamanan kota Medan dilakukan berdasarkan sasaran kinerja pegawai. Setiap setahun sekali Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan melakukan penilaian kinerja pegawainya untuk mengetahui bagaimana kemampuan seluruh pegawai. Penilaian kinerja pegawai mengikuti arahan dari peraturan Pemerintah Republik Indonesia.No.30 tahun 2019 yang dinyatakan dengan angka atau predikat seperti berikut : sangat baik (91-100),baik (76-90),cukup (61-75),dan buruk (50 kebawah). Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi dan diserahkan ke bagian kepegawaian untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan

kewajiban individu tersebut dalam periode tertentu, yang dikaitkan dengan nilai-nilai atau standar dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Selain itu, kinerja adalah tentang menyelesaikan pekerjaan, konsekuensi pekerjaan, dan apa yang dilakukan dan bagaimana pekerjaan itu dilakukan (Wibowo, 2017). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Lawrence dkk, (2020) bahwa kinerja merupakan fungsi buat berprestasi yang diwujudkan menggunakan kemampuan yang perlu melakukan tanggung jawab, sehingga dapat dibentuk suatu model kondisi hasil kinerja (keinginan menangani pekerjaan, kemampuan, mendapatkan apa dan bagaimana melakukannya). Organisasi yang baik merupakan organisasi yang mampu meningkatkan SDM. Karena itu penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan stabil.

Berdasarkan hasil pengamatan survei pada pegawai Kantor dinas kebersihan dan pertamanan kota medan, ada kecendrungan penurunan kinerja karyawan dimana sebagian karyawan masih kurang baik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, bisa dilihat dari aktivitas karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh dan benar-benar, seperti saat jam kerja karyawan melakukan hal lain selain pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan dan karyawan belum bisa mengoptimalkan hasil kerja yang dilakukan oleh beberapa hal yang berkaitan dengan prosedur kerja maupun aturan yang berlaku.

Penilaian perilaku kinerja pegawai dilakukan untuk mengukur kualitas kinerja pegawai kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Hasil penilaian kinerja pegawai dari 334 orang kantor dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan selama tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.1
REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN
JANUARI-DESEMBER 2020

Bulan	Rata-rata nilai	Keterangan
Januari	83,39	Baik
Februari	87,90	Baik
Maret	89,86	Baik
April	86,78	Baik
Mei	82,06	Baik
Juni	85,00	Baik
Juli	83,83	Baik
Agustus	86,06	Baik
September	88,84	Baik
Oktober	82,02	Baik
November	83,09	Baik
Desember	80,20	Baik

Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Kebersihan Dan pertamanan Kota Medan,data diolah tahun 2020

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai naik turun setiap bulan nya, namun masih tetap dengan kualitas yang cukup baik. Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai diatas, belum memenuhi standard yang ditetapkan Kantor

Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan yaitu dengan predikat sangat baik. Selain itu penilaian kinerja karyawan Di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan cenderung turun naik setiap bulan nya selama tahun 2020. Data tersebut juga didukung dengan pra survei yang dilakukan Di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan juga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan	0	8	11	8	3
2.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan	0	6	9	10	5
3.	Saya mampu mengambil keputusan dalam bekerja	0	8	8	6	8
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0	7	13	8	2
Jumlah		0	29	41	32	18

Sumber: Data olahan dari kuesioner pra survei tahun 2021

Dari data Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa respondennya adalah karyawan Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan masih kurang berkualitas dalam bekerja. Penelitian pra survei ini dilakukan kepada 30 orang responden pegawai kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. Menurut Sugiono (dalam Kholid dan Muhlis,2021) tentang ukuran sampel untuk melakukan penelitian yaitu ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah minimal 30 orang responden.

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa beberapa karyawan belum mampu menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kreativitas yang mereka miliki.

Hal ini dapat terlihat dari banyaknya responden yang cenderung memilih kurang setuju dengan pernyataan diatas pada pra survei yang diajukan.

Dalam mencapai kebersihan membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas. Pencapaian kinerja karyawan yang berkualitas membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik dipertimbangkan ketika seorang karyawan mampu melakukan pekerjaannya secara optimal. Suasana ruangan, kebersihan, pencahayaan ruangan, ventilasi ruangan, dan jarak terhadap kebisingan juga sangat perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan alat ukur yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja instansi (Kristiadi et al. 2019). Damayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dan lingkungan kerja dalam menciptakan lingkungan yang berkualitas. Menunjukkan baik atau buruk, yang mana kurang dorongan dan bahkan semangat untuk bekerja dan mengarah pada kinerja karyawan yang buruk.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan seperti tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, ketegangan, termasuk

juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Lingkungan kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dikatakan tidak kondusif karena banyaknya para pegawai tidak mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Berikut hasil pra survei lingkungan kerja dengan cara memberikan kuesioner kepada pegawai kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	sesama rekan kerja memiliki hubungan yang baik	1	8	12	6	3
2	Komunikasi antara pegawai dengan pemimpin terjalin baik	0	9	11	10	0
3	Lingkungan kerja pegawai tenang dan nyaman	0	14	7	5	4
4	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	2	9	13	4	2
5	Tempat saya bekerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	4	5	11	7	3
Jumlah		7	45	54	32	12

Sumber : Data olahan kuesioner pra survei 2021

Dari hasil pra survei mengenai lingkungan kerja yang dilakukan di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan, beberapa permasalahan yang biasa ditemui pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan diantaranya adalah ruangan kerja yang kurang nyaman, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih, berisik, dan alat kerja yang

kurang memadai tentu besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan kesulitan melakukan pekerjaannya, karyawan mudah stress, sakit dan sulit berkomunikasi sehingga dapat menurunnya produktivitas kerja pegawai. Menurut Munandar (2018: 134) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas di luar gedung perusahaan, lokasi, serta rancangan gedung sampai jumlah cahaya, dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja. Sedangkan Sedarmayanti (2019:31) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang membuat karyawan dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan tabel dapat dilihat juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan lingkungan kerja yang baik maka akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan ketetapan waktu akan disiplin kerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kondisi tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agaba et.al (2020) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di fort portal regional referral rumah sakit. Sedangkan menurut Omari, A.K & Okasheh, H (2017) bahwa Situasi lingkungan kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor yang kurang mencukupi, ventilasi dan cahaya adalah kondisi lingkungan kerja yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dan harus mendapatkan perhatian lebih. Kemudian Abun et.al (2021) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja

mempengaruhi efikasi diri dan kinerja kerja dengan tiga dimensi seperti kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kontraproduktif perilaku kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Arifai (2018) mengemukakan bahwa karyawan membutuhkan disiplin kerja karena tujuan organisasi sulit dicapai tanpa disiplin kerja. Keterampilan dan kemampuan tidak ada artinya jika etos kerja dan disiplin karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tidak sesuai. Disiplin kerja tidak hanya berguna untuk pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga bagi karyawan. Disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan ketegasan, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Disiplin adalah salah satu jalan yang ditempuh organisasi, untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Meski tidak ada jaminan tercapainya tujuan, namun upaya harus tetap dilakukan. Rasa percaya diri tersebut tertuang dalam berbagai kebijakan dan prosedur, bahkan termasuk mengatur sikap dan perilaku karyawan. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela (2016:332), disiplin juga membantu melatih karyawan untuk menaati dan menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada. Mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan yang baik cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan pengertian diatas dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak

tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Studi Mulyasari (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Suryono (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan sejalan dengan penelitian Sani (2018) Mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan agar kinerja perusahaan dapat terjalankan dengan baik. Menurut Sutrisno (2018) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan keterampilan kerja dan mematuhi semua peraturan-peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan keluhan masalah yang meningkatkan disiplin kerja yaitu tidak ditaatinya peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan, menurunkan efisiensi karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan mengenai kedisiplinan, masih ada kurangnya kedisiplinan diantara para pegawai dinas kebersihan dan pertamanan kota medan dapat terlihat dari banyaknya pegawai yang tidak datang tepat waktu pada jam kerja dan juga pegawai makan-makan pada saat jam kerja tanpa mempedulikan peraturan yang ada diperusahaan. Penelitian dilakukan kepada pegawai PNS kantor dinas kebersihan dan pertamanan kota Medan. Pada dasarnya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota

Medan sudah memiliki batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan adalah pukul 08.00, meskipun begitu masih banyak pegawai yang masuk kantor melebihi jam yang telah ditetapkan. Putri et al (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan.

Hasil pra survei disiplin kerja dengan cara memberikan kuesioner kepada pegawai kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan ,sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja

Variabel Kedisiplinan (X2)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat pada waktu jam kerja	0	4	17	8	1
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan	0	9	12	7	2
3	Saya mengerjakan pekerjaan sampai selesai setiap harinya	1	8	11	9	1
4	Saya sangat berhati-hati dalam bekerja.	0	5	8	11	6
5	Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan	0	6	15	7	2
Jumlah		1	32	63	42	12

Sumber : Data olahan kuesioner 2021

Dari hasil pra survei mengenai disiplin kerja yang dilakukan Di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan,ditemukan beberapa masalah yang sering muncul Di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan tersebut seperti kurangnya kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut contohnya seperti karyawan tidak datang ke kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor serta banyaknya karyawan yang makan-makan pada saat jam kerja dan ada terdapat banyak berkas-

berkas tugas dari tahun-tahun sebelumnya yang belum diselesaikan. Sehingga banyak tugas-tugas tersebut menumpuk dilemari penyimpanan tugas. Dalam menyelesaikan tugasnya karyawan sangat diperlukan menerapkan kedisiplinan yang baik, agar menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan.

Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa kurangnya kedisiplinan kerja oleh pegawai kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Berdasarkan tabel dapat dilihat juga bahwa banyaknya pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor. Misalnya seperti datang ke kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan oleh kantor. Karena kurangnya disiplin yang ditetapkan oleh pegawai Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan membuat pegawai kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hampir semua dari pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya dan dimana pekerjaan tersebut memiliki target yang terlalu tinggi, sehingga membuat pegawai kesulitan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi prariset yang dilakukan peneliti terdapat masalah yang timbul di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, yang berkaitan dengan kinerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan sejumlah masalah yang berhasil ditarik dari uraian latar belakang masalah atau kedudukan masalah yang akan diteliti dan lingkup permasalahan yang luas. Sugiyono (2017:32) menyatakan bahwa pemilihan topik penelitian seringkali diakui sebagai bagian tersulit dari proses penelitian, tetapi penelitian yang dilakukan harus diawali dengan masalah. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka masalah yang ditemukan pada penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga kinerja pegawai tidak stabil
2. Adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang tidak memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan.
3. Karyawan kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga kesulitan untuk mencapai target yang ditentukan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi, penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup masalah untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat yang diharakan adalah dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dan Bagi perusahaan.

2. Bagi Pihak Organisasi

Dari hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Guna untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Bagi UNIMED

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan tambahan pembelajaran bagi mahasiswa fakultas ekonomi jurusan manajemen dalam melaksanakan penelitian yang relevan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan masukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi permasalahan yang sama.