BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional di dalam suatu organisasi baik itu instansi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya yang dimiliki oleh instansi seperti modal, metode dan mesintidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum juga. Seperti yang dikemukakan Hardjana (2001:25), "Suatu bentuk usaha tanpa manusia tidaklah ada dan tidak dapat dibayangkan. Bagaimanapun sederhananya atau kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah menjadi intinya".

Menurut Sembiring (2010:2) "Sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai instrumen penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya". Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang dicapai oleh suatu instansi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan karyawan-karyawan dapat bekerja akan produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai standar kerja.

Pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan

tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik dalam jumlah maupun kualitas (Simamora, 2005:327).

Bagi instansi yang bergerak di bidang jasa yang dalam aktivitasnya untuk memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat tidak dapat lepas dari peran pegawai yang melakukan aktivitasnya. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) UPT Medan Utara bergerak dibidang pelayanan jasa. BP2RD UPT Medan Utara bertujuan untuk meningkatkan Pendapatan Daerah Sumatera Utara melalui pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Penerimaan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB) khususnya di daerah Sumatera Utara. Organisasi ini berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara untuk masa depan yang akan datang, sehingga instansi harus terus-menerus meningkatkan pelayanan kepada wajib pajak. Kinerja dan profitabilitas instansi harus mampu mempertahankan dan meningkatkan sumbangan dibidang perpajakan bagi masyarakat dan negara.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Tata Usaha BP2RD UPT Medan Utara, kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan penilaian kinerja tahunan dalam 5 tahun terakhir yakni dari tahun 2014 hingga tahun 2018. Dari hasil penilaian kinerja pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤50). Di dalam BP2RD UPT Medan Utara, hasil kerja pegawainya diharapkan mempunyai kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥91). Berikut adalah data penilaian kinerja tahunan BP2RD UPT Medan Utara periode 2018.

Tabel 1.1
Data penilaian kinerja pegawai BP2RD UPT Medan Utara
Periode 2018

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2018	83	79,78	Baik

Sumber: Tata Usaha BP2RD UPT Medan Utara

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kinerja pegawai BP2RD UPT Medan Utara belum sesua i dengan apa yang diharapkan perusahaan yaitu mendapat predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91. Untuk itu kinerja perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi guna untuk mencapai harapan perusahaan.

Menurut Siagian (2002:124),"Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya".

Untuk melihat keadaan di lapangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dilakukan *pra-survey*kepada 20 orang pegawai yang diperkenankan untuk memilih 2 faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja pegawai di BP2RD UPT Medan Utara. Hasil *pra-survey* adalah sebagai berikut :

THE Character Building UNIVERSITY

Tabel 1.2
Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di BP2RD UPT Medan Utara

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Respon	(%) Pegawai
1	Gaji	7	17,5
2	Lingkungan Kerja	10	25
3	Budaya Organisasi	2	5
4	Kepemimpinan	6	15
5	Motivasi	5	12,5
6	Disiplin Kerja	9	22,5
7	Kepuasan Kerja	1	2,5
Jumlah		**40**	**100**

Sumber:Hasilwawancara20 pegawai BP2RD Medan Utara, September 2019

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa kinerja pegawai BP2RD mengalami penurunan dikarenakan oleh 2 faktor, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dari hasil pra-survey tersebut, terlihat bahwa dua faktortertinggi adalah lingkungan kerja sebesar 25% atau sebanyak 10 respon dan disiplin kerja sebesar 22,5 % atau sebanyak 9 respon. Sedangkan faktor paling kecil yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja yaitu sebesar 2,5% atau sebanyak 1 respon saja.

Dari beberapa faktor yang disebutkan diatas maka peneliti mengambil faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di BP2RD UPT Medan Utara.

Lingkungan kerja fisik menurut Komaruddin (2007:142) adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada para pegawai dan akan diharapkan menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya jika lingkungan kerja fisik tidak baik akan memberikan rasa tidak nyaman kepada para pegawai dan secara bersamaan akan menghasilkan kinerja yang tidak baik pula.

Seperti yang telah dikemukakan Moekijat (2010:13) "Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja antara lain: tata letak ruang kerja, cahaya di dalam ruangan, suhu dan kelembapan, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja". Berdasarkan apa yang telah dikemukakan Moekjiat dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pada Kantor BP2RD masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat daripencahayaan yang kurang dimana cahaya lampu masih remang-remang, sirkulasi udara kurang begitu baik karena AC kadang rusak, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan dokumen ada di mana-mana, juga meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan sehingga mengganggu ruang gerak karyawan, kebersihan kantor belum terjamin karena seringnya pedagang yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas 2-3 kali dalam sehari, dan kerap kali menimbulkan kebisingan sehingga suasana kerja kurang kondusif karena adanya gangguan dari luar serta kurangnya kenyamanan yang didapatkan pegawai dalam bekerja, juga belum tersedia tempat parkir yang memadai di lingkungan kantor. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 Agustus 2019 dengan salah satu pegawai tata usaha yang menilai bahwa lingkungan kerja fisik kantor memang perlu diperhatikan,

dikarenakan keseluruhan fasilitas dalam kantor masih sekitar 60% kelengkapannya atau belum memadai.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhinya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisplinan.

Disiplin kerja menurut Rivai (2004:444) adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan survei pendahuluan peneliti menemukan adanya pegawai yang kurang mentaati tata tertib yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di Kantor BP2RD UPT Medan Utara. Keadaan tersebut dapat dilihat dari persentasi disiplin pegawai di BP2RD UPT Medan Utara sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Kedisplinan Pegawai BP2RD UPT Medan Utara
Juli 2019

No.	Keterangan	Banyaknya Kasus (per orang)	Jumlah Pegawai	Persentase %
1	Datang terlambat	24	80	30
2	Tidak bekerja tanpa keterangan	8	80	10
3	Tidak ada di tempat pada jam bekerja	12	80	15
4	Izin cutipegawai	16	80	20
5	Tidak memakai seragam sesuai aturan	8	80	10
6	Pekerjaan tidak sesuai dengan target	4	80	5

Sumber: Tata Usaha BP2RD UPT Medan Utara

Permasalahan ini jelas bahwa faktor disiplin kerja pegawai di Kantor BP2RD UPT Medan Utara sangat perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:**"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BP2RD UPT Medan Utara".**

THE Character Building UNIVERSITY

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penilaian kinerja pegawai belum sesuai dengan standar yang ditentukan BP2RD UPT Medan Utara
2. Penilaian kinerja pada tahun 2018 mengalami penurunan
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja fisik di Kantor BP2RD UPT Medan Utara
4. Tingginya jumlah pegawai yang bertindak indispliner

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus kepada permasalahan yang muncul, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BP2RD UPT Medan Utara.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam skripsi ini antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di kantor BP2RD UPTMedan Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor di BP2RD UPTMedan Utara?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BP2RD UPTMedan Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di kantor BP2RD UPT Medan Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BP2RD UPT Medan Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BP2RD UPTMedan Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

   Menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

   Sebagai masukan atau informasi yang bisa digunakan dalam mengelola SDM dalam perusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

   Sebagai tambahan literature kepustakaan dalam bidang Manajemen SDM Perusahaan.

4. Bagi Peneliti Lain

   Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis maupun untuk memperdalam penelitian mengenai lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY