

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi bagian yang mempunyai peranan penting dalam sebuah aktivitas organisasi ataupun instansi yang diarahkan untuk mencapai terciptanya suatu tujuan bersama. Setiap manusia yang terlibat dalam operasi suatu organisasi, dari manajemen tingkat bawah sampai manajemen tingkat atas, dianggap sebagai bagian dari sumber daya manusia organisasi tersebut.

Kejaksaan R.I. ialah lembaga negara yang memiliki kewenangan, khususnya dalam hal penuntutan. Di bawah arahan Jaksa Agung, yang dipilih oleh serta bertanggung jawab kepada Presiden, Kantor Kejaksaan berwenang secara hukum untuk menegakkan hukum dan memberikan keadilan. Kekuasaan negara terdiri dari Kantor Jaksa Agung, Kantor Kejaksaan Tinggi, dan Kantor Kejaksaan Distrik. Kantor-kantor ini merupakan unit yang integral dan komprehensif, khususnya di bidang penuntutan. Satu-satunya organisasi yang melaksanakan putusan pidana (executive ambtenaar) adalah Kantor Kejaksaan.

Dalam penelitian ini peneliti mengenakan faktor lingkungan kerja beserta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli sebab faktor-faktor ini kini jadi permasalahan yang penting guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor pertama yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu faktor sangat penting buat pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik akan sangat memengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Namun, masalah di instansi ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara yang kurang baik, ruangan kerja yang sempit, dan pencahayaan di tempat kerja kurang memadai sehingga menyebabkan produktivitas kerja pegawai kurang maksimal.

Faktor kedua adalah disiplin kerja. Masalah disiplin kerja bisa terlihat dari data ketidaksesuaian dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Hal ini ditandai dengan adanya pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli yang belum mampu memanajemen waktu dengan baik, seperti keterlambatan saat masuk kerja dan kebiasaan pulang lebih awal.

Secara umum, kinerja perusahaan yang optimal dipengaruhi oleh kemampuan pegawai di Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, kinerja pegawai di instansi tersebut masih belum maksimal dalam selesaikan pekerjaan secara cepat serta tepat waktu, sehingga diperlukan evaluasi yang berkelanjutan.

Dari pemaparan diatas, penulis tertarik buat meneliti lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ada pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli, hingga judul penelitian ini yakni **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang Di Labuhan Deli”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Bersumber dari latar belakang masalah sudah dipaparkan, sehingga bisa diidentifikasi masalah yaitu:

1. Lingkungan kerja yang kurang memadai menyebabkan produktivitas kerja pegawai kurang maksimal.

2. Disiplin kerja yang belum optimal, dapat dilihat dari data ketidaksesuaian waktu kerja seperti keterlambatan saat masuk kerja dan kebiasaan pulang lebih awal.
3. Kinerja pegawai masih belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.

1.3 Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang serta identifikasi masalah, sehingga rumusan masalah akan diteliti bisa dirumuskan yakni:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli?

1.4 Tujuan Penelitian

Bersumber dari permasalahan dipaparkan sebelumnya, sehingga tujuan penelitian ini yakni:

1. Untuk mengevaluasi dan menilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli.
3. Untuk menguji dan menilai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk:

1. Peneliti
Sebagai tambahan informasi bagi peneliti, khususnya yang meneliti terkait pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli
2. Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli
Untuk membantu Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.
3. Untuk Universitas Prima Indonesia
Selaku bahan kajian serta referensi penelitian bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Untuk peneliti selanjutnya
Selaku referensi ataupun pembanding buat peneliti selanjutnya yang meneliti masalah yang sama

1.6 Teori Tentang Lingkungan Kerja

1.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015:109), faktor psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan berkaitan langsung dengan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja meliputi suatu di sekitar karyawan yang bisa memengaruhi kapasitas mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberi. Semacam kebersihan, serta lainnya. Karena kepuasan karyawan dapat memengaruhi produktivitas, setiap perusahaan harus berupaya untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Ahyari (2015:124) mengatakan jika lingkungan kerja ialah sebuah kondisi di mana pegawai melaksanakan tugasnya.

Pendapat ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi psikologi dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Organisasi harus mengelola kebersihan, lingkungan fisik, dan faktor-faktor lainnya secara efektif agar dapat memberikan dampak positif bagi pegawai.

1.6.2. *Indikator Lingkungan Kerja*

Menurut Sedarmayanti (2019:22), menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yakni:

1. Pencahayaan
2. Suhu Udara
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Ruang yang dibutuhkan
6. Kemampuan untuk bekerja
7. Hubungan antar pegawai

1.7 Teori Tentang Disiplin Kerja

1.7.1 *Pengertian Disiplin Kerja*

Ajabar (2020:45) berpendapat jika disiplin kerja yaitu alat yang dipakai oleh manajer buat memengaruhi perilaku serta tingkatkan kesadaran serta kemauan orang untuk mematuhi norma sosial dan standar bisnis yang relevan.

Agustini (2019:89) mengatakan jika disiplin kerja yaitu kepatuhan terhadap peraturan serta standar yang ditetapkan di perusahaan, yang bertujuan untuk tingkatkan komitmen pegawai dalam menggapai tujuan organisasi.

Perspektif ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja mencerminkan kemauan individu untuk mematuhi semua standar dan praktik organisasi yang relevan.

1.7.2 *Indikator Disiplin Kerja*

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134-137) terdapat beberapa faktor mempengaruhi kedisiplinan pegawai, yakni:

1. Tujuan serta Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

1.8 Teori Tentang Kinerja

1.8.1 *Pengertian Kinerja*

Kinerja sebagaimana yang didefinisikan oleh Mangkunegara (2017:9) berasal dari istilah prestasi kerja. Kinerja mengacu pada pencapaian tugas ataupun hasil (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang digapai personel dalam kurun waktu tertentu (seringkali per jam) saat melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2019:94), kinerja merupakan hasil keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan manajemen waktu seseorang menyelesaikan tugas yang diberi kepadanya. Dengan membandingkan hasil kerja aktual dengan standar kualitas atau kuantitas ditetapkan setiap karyawan, maka dapat dievaluasi tingkat pencapaian ataupun keluaran dari tujuan yang mesti dipenuhi seorang karyawan dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugasnya dalam kurun waktu tertentu.

Pandangan ini menyimpulkan jika kinerja yaitu hasil yang dihasilkan oleh pegawai dalam menjalankan kewajibannya, yang dievaluasi berdasarkan kualitas, kuantitas, kompetensi, pengalaman, dan dedikasi terhadap pekerjaannya.

1.8.2 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Khaeruman, Luis Marnisah dkk (2021:17) yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Kerjasama

1.9 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
Amir Mahmud, Muh. Haerdiansyah Syahnur, Etik Prihatin (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini membuktikan jika kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja serta disiplin kerja.
Lutfah Lail (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Kepemimpinan (X1) Kedisiplinan Kerja (X2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini memperlihatkan jika kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

1.10 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

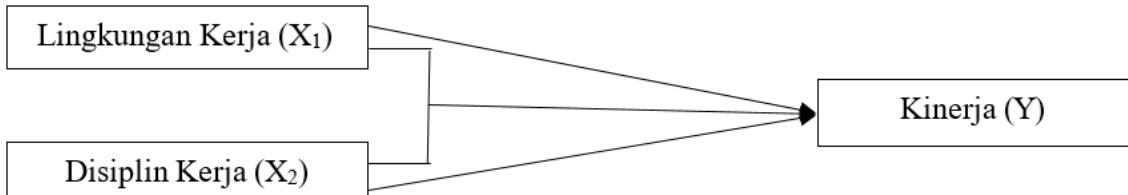
Menurut Khaeruman dkk. (2021: 55), "lingkungan kerja yang baik akan memberi rasa aman beserta mengoptimalkan produktivitas. Pekerja yang rileks dan bahagia akan lebih produktif."

1.11 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hamali (2016:69) menyatakan, "Disiplin kerja bisa dianggap memiliki manfaat yang signifikan bagi organisasi dan pegawainya." Manfaat disiplin kerja bagi organisasi antara lain adalah menjaga ketertiban dan pelaksanaan tugas yang efisien, hingga bisa mencapai hasil yang optimal. Pegawai akan mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang kondusif, yang akan tingkatkan semangat mereka dalam melaksanakan tugas."

1.12 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diuraikan:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian

1.13 Hipotesis Penelitian

Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019:91) menyatakan bahwa "Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dan tidak bersifat final; jawaban sementara; hipotesis jangka pendek, yang merupakan hipotesis peneliti tentang masalah penelitian dan menegaskan bahwa dua variabel atau lebih saling berhubungan." Hipotesis penelitian ini yakni:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli.

H3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Deli Serdang di Labuhan Deli.