

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur atas seberapa besar laba atau keuntungan yang didapatkan melainkan ada hal yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam perusahaan atau organisasi. Dalam era globalisasi seperti saat ini diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai yang berkualitas, semakin baik kualitas karyawan atau pegawai semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan yang lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek perusahaan yang perlu dibina dan diperhatikan secara seksama program-program yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) guna menghasilkan pegawai atau karyawan yang berkualitas dan berdaya saing yang hebat.

Sebuah organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapainya. Suatu Organisasi Pemerintah didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh. Salah satu faktor yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia sendiri sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri adalah untuk

mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasinya pun akan berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) misalnya seperti pengadaan, motivasi karyawan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain sebagainya.

Hal yang penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah mengenai kinerja Pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003:223) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi yang baik. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan kunci dalam mencapai kinerja yang baik. Agar kinerja Pegawai selalu konsisten maka organisasi harus selalu memperhatikan lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Kualitas kinerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai.

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan atau pegawai itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan atau pegawai dengan pimpinan di tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang ataupun kelompok dalam suatu lembaga atau organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri ada dua, yaitu lingkungan kerja fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan lingkungan non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain).

Menurut Sedarmayanti, (2009:22) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam organisasi untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi. Namun lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai atau karyawan yang melaksanakan

proses produktivitas tersebut. Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang bergerak dibidang instansi pemerintahan dan berkaitan dengan kinerja pegawai adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Provinsi Jawa barat. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (DISPUSIPDA) terbentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 06 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat. Sebelumnya, DISPUSIPDA berbentuk Badan dengan nama Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (BAPUSIPDA). DISPUSIPDA mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan bidang kearsipan, meliputi perpustakaan deposit dan pengembangan bahan perpustakaan, bina perpustakaan dan budaya gemar membaca, pelayanan perpustakaan dan kearsipan, pengelolaan arsip dinamis, serta pengelolaan arsip statis yang menjadi kewenangan Provinsi, serta melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Adapun Inventaris sarana dan prasarana Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, antara lain:

**Tabel 1.1**  
**Sarana dan Prasarana DISPUSIPDA Jawa Barat**

<b>No</b>	<b>Nama Barang/Jenis Barang</b>	<b>Jumlah</b>
1	Rak Besi	2836 Buah
2	Roll O'pack	54 Unit
3	Komputer	74 Unit
4	Laptop	15 Unit
5	Aplikasi SIMKA	3 Aplikasi
6	Meja Sortir Arsip	2 Unit
7	Filling Cabinner	61 Unit
8	Lemari Arsip Peta/Gambar	9 Buah
9	Lemari Kayu Arsip Media Baru	29 Unit
10	Lemari Besi Arsip Vital	2 Unit
11	Dehumadifier	1 Unit
12	Thermohgrograf	1 Unit
13	Pintu Besi Ruang Arsip Vital	1 Set
14	Filing Kartu	7 Buah
15	Mesin Absen Digital	5 Unit
16	Microfilm	2 Unit
17	Cctv	1 Set
18	Infocus	5 Unit
19	Wifi Area	3 Unit
20	Server	5 Unit
21	Alat Pemadam Api Tabung	14 Tabung
22	Mobil Perpustakaan Keliling	4 Unit

*Sumber: Buku Inventaris DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat.*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai DISPUSIPDA yang berjumlah 136 orang (Sumber DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat tahun 2017). Seperti jumlah komputer yang belum memenuhi satu pegawai satu komputer, padahal tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan sangat banyak dan tidak memungkinkan memakai secara bergantian.

Adapun ruangan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Hal ini didukung dari hasil wawancara pada hari rabu tanggal 20 Desember 2017 dengan salah satu pegawai DISPUSIPDA Jawa Barat mengatakan bahwa ruangan kerja yang seharusnya untuk 2 orang pegawai namun dipakai 4 orang pegawai. Dengan 2 Badan Dinas yang disatukan yaitu dinas perpustakaan dan kearsipan maka kebutuhan ruangnya pun semakin meningkat. Namun pada kantor DISPUSIPDA ini dapat dikatakan ruangan yang tersedia masih belum sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada hari senin tanggal 18 Desember 2017, adapun sarana prasarana seperti mesin Fotocopy yang sering terjadi kerusakan sehingga menyulitkan para pegawai jika ingin mengcopy dokumen, dan sistem yang sering mengalami gangguan. Masalah seperti itu jelas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai terutama terhadap kuantitas dan kualitas yang dihasilkan .

Dalam kantor DISPUSIPDA Jawa Barat diharapkan hubungan antar pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari rabu tanggal 20 Desember 2017 dengan salah satu pegawai DISPUSIPDA bahwa dalam merencanakan suatu program kerja masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan banyak mengalami permasalahan. Setiap pegawai yang seandainya

sendiri membuat rekan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut (Sumber: Wawancara).

Selain Faktor Lingkungan kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hal yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran atau tujuan organisasi sehingga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seseorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Jika pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka pegawai tersebut akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Adapun Rekapitulasi Absensi Tahun 2017 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Tahun 2017 DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir
1	Januari	144 orang	128 orang	16 orang
2	Februari	145 orang	127 orang	18 orang
3	Maret	144 orang	128 orang	16 orang
4	April	143 orang	130 orang	13 orang
5	Mei	142 orang	128 orang	14 orang
6	Juni	142 orang	136 orang	5 orang
7	Juli	144 orang	137 orang	7 orang
8	Agustus	140 orang	135 orang	6 orang
9	September	136 orang	125 orang	11 orang
10	Oktober	136 orang	130 orang	6 orang
11	November	136 orang	121 orang	15 orang
12	Desember	136 orang	122 orang	14 orang

*Sumber: Rekapitulasi Absensi Tahun 2017 DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat*

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat dalam hal kehadiran pada bulan Januari-Desember 2017 dinilai belum maksimal, karena tingkat ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi yaitu dalam satu bulan ada 18 orang pegawai yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Dengan tidak hadirnya pegawai dalam bekerja maka tidak ada output yang dihasilkan. Selain absensi adapula pegawai yang terlambat masuk kantor. Terlebih pada bulan desember 2017, hal itu terjadi karena pegawai dibebankan dengan laporan akhir tahun yang mengakibatkan beban kerja mereka bertambah dan mengakibatkan kelelahan dibandingkan dengan bulan-bulan



sebelumnya. Kelelahan tersebut berakibat pada keesokan harinya, sehingga banyak pegawai yang datang terlambat. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh DISPUSIPDA Jawa Barat adalah pukul 07.30, namun masih banyak pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.

Adapun pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat di tuntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Namun pada kenyataannya menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Rabu tanggal 20 Desember 2017 dengan salah satu pegawai DISPUSIPDA Bapak Hendra pada bagian kepegawaian bahwa masih ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Masih ada pegawai yang menggunakan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi, misalnya pada saat setelah jam makan siang, ada pegawai yang pergi dengan alasan menjemput anak atau urusan pribadi lain dan kembali ke kantor tidak tepat waktu. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan dalam satu hari, baru dapat diselesaikan dalam waktu 2 sampai 3 hari (Sumber: wawancara).

Dalam hal apel, pimpinan DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat menerapkan apel pagi sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan dilakukan setiap hari senin. Berdasarkan mini observasi yang dilakukan pada tanggal 20 Desember 2017, dalam pelaksanaan apel pagi tidak sedikit pegawai yang mengobrol dengan teman kerjanya dan tidak mendengarkan amanat yang disampaikan pimpinan. Bahkan ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti

apel pagi yang sudah dijadwalkan (Sumber: Wawancara). Hal tersebut di duga dipengaruhi oleh Lingkungan dan Disiplin Kerja di DISPUSIPDA Jawa Barat terhadap ketaatan pada peraturan kerja di DISPUSIPDA Jawa Barat belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih kurangnya sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan Pegawai.
2. Masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan.
3. Masih adanya pegawai yang melanggar peraturan kantor.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut yang telah diuraikan di atas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

2. Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja lingkungan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Dengan adanya penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan penyusun berkaitan dengan ilmu yang dijadikan objek penelitian, dan hal-hal teknis yang berkaitan dengan penelitian ini sendiri. Hal ini

dikarenakan apa yang didapat penyusun dari teori-teori yang dikemukakan tentang penelitian sering kali berbeda dengan praktek langsung dilapangan.

- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi wawasan dan pengetahuan sehingga dapat memperkaya Khazanah bersama.

## **2. Kegunaan Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat terutama di lingkungan instansi.
- b. Temuan dalam penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan dari pemikiran bagi instansi atau bahan pertimbangan dalam meningkatkan aspek lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan survey awal pada hari rabu tanggal 20 Desember 2017 dan hasil wawancara dengan salah satu pegawai DISPUSIPDA yaitu bapak Asep bagian umum di kantor DISPUSIPDA Jawa Barat, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik masih mengalami beberapa masalah. Permasalahan pada lingkungan fisik contohnya seperti ukuran ruangan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai yang seharusnya dipakai oleh 2 orang pegawai tetapi dipakai oleh 4 orang pegawai, serta fasilitas lain seperti internet yang sering mengalami gangguan, dan mesin Fotocopy yang sering macet, sedangkan masalah pada lingkungan non-fisik seperti perbedaan pendapat saat berdiskusi dan merencanakan program kerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan

nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan (2009:193), disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok dapat ditingkatkan. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal

Disiplin pegawai DISPUSIPDA dinilai masih kurang maksimal. Hal ini dilihat dari beberapa indikasi yaitu banyaknya pegawai yang tidak masuk kantor dan datang terlambat ke kantor, penggunaan jam kerja yang kurang efektif dan kurangnya ketaatan pegawai pada peraturan kerja, masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel rutin yang dilaksanakan oleh kantor (Sumber: Wawancara). Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi

oleh kedisiplinan pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan pegawai dengan tingkat disiplin yang rendah maka akan terjadi penurunan kinerja kerja

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

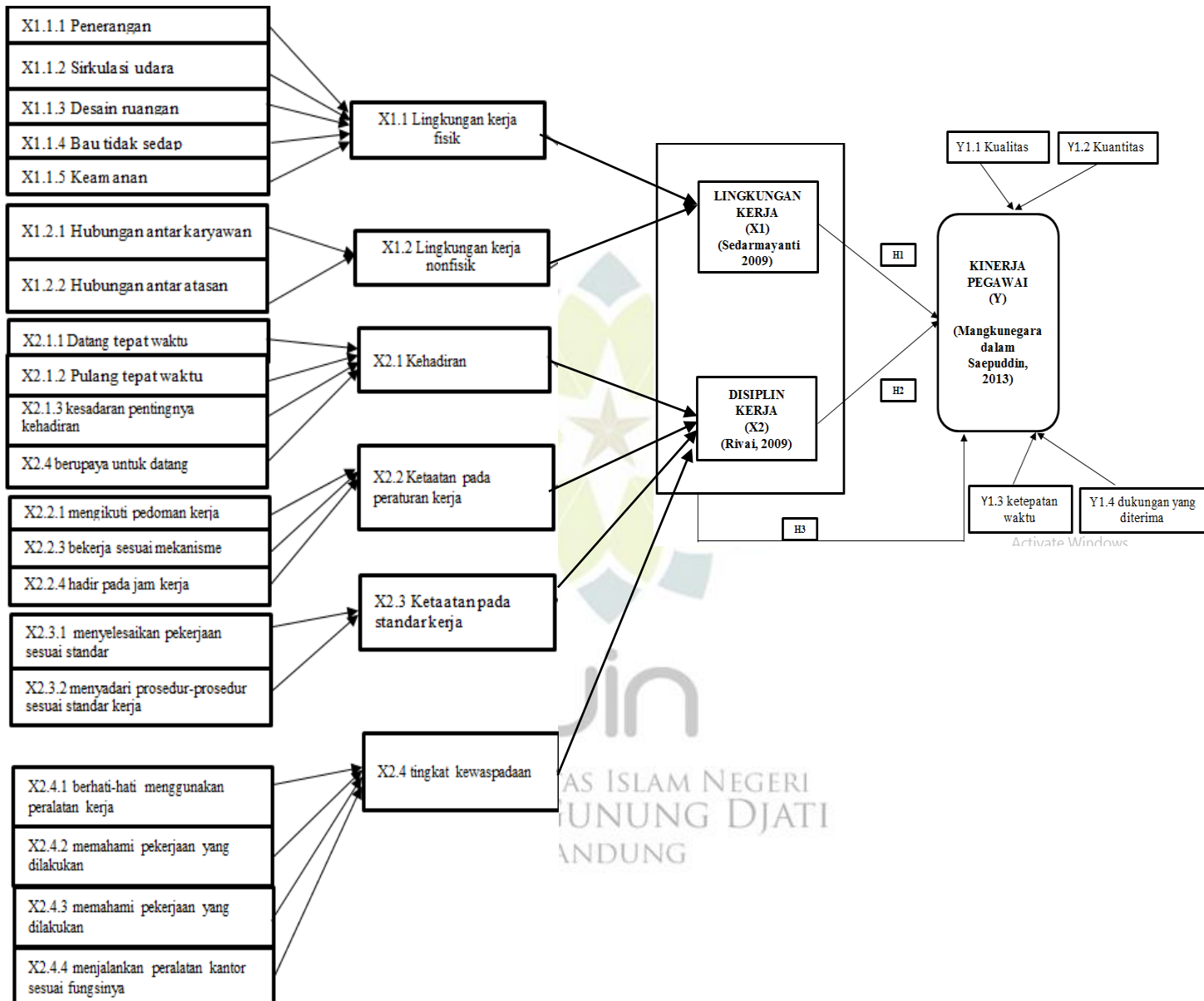
Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi. Apabila dalam suatu organisasi mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan berkurang, terlebih apabila hal tersebut didukung dengan rendahnya disiplin yang dimiliki pegawai. lingkungan kerja yang buruk ditambah dengan Disiplin yang rendah membuat para pegawai tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dengan baik. Apabila organisasi mempunyai lingkungan kerja yang baik maka akan membuat pegawainya menyelesaikan tugasnya dengan baik, namun apabila lingkungan kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap pegawai maka hal tersebut tidak akan efektif. Pegawai yang pada dasarnya memiliki disiplin yang rendah akan sulit terpengaruh oleh lingkungan kerja yang baik yang ada di organisasi, sehingga pegawai tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Apabila dalam suatu organisasi mempunyai lingkungan kerja yang

buruk maka hasil kerja pegawainya tidak maksimal. Walaupun pegawai tersebut memiliki disiplin yang tinggi, namun apabila fasilitas yang ada di kantor tidak lengkap dan suasana kerja tidak mendukung, maka pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila lingkungan yang ada di dalam organisasi baik, maka ada kemungkinan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila hal tersebut di dukung dengan disiplin yang tinggi dari setiap pegawai, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan maksimal, dengan itu visi dan misi organisasi pun akan tercapai.

Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja pegawai DISPUSIPDA. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin yang tinggi, maka hasil kerja pegawai DISPUSIPDA dapat maksimal. Hal itu dikarenakan pegawai merasa nyaman saat bekerja dan patuh pada peraturan yang ada di lingkungan organisasi.



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber: Sedarmayanti 2009, Rivai 2009, dan Saepudin 2013(Diolah Penulis Tahun 2018)*

## G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, berikut adalah beberapa hasil penelitiannya:

**Tabel 1.3**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Razer Brothers (Jurnal)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers
2.	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman (Skripsi)	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman
3.	Diana Hairani Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. (Jurnal)	Ada dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (independent variabel ) dan Kinerja kerja(dependent variabel). Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa $H_0$ ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada

No	Peneliti	Judul	Hasil
			BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
4	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa (Skripsi)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara dengan nilai thitung 2,665 dan taraf signifikan 0,009.
5	Siti Madina / Helda Warni (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru (jurnal)	Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru.

*Sumber: Perpustakaan Fisip UIN Bandung (Diolah Penulis Tahun 2018)*

Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Aditya Nur Pratama (2016 ) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Razer Brothers”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Aditya adalah pada variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, serta variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ada dua variabel independen yang digunakan pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan pada penelitian Aditya hanya menggunakan satu variabel independen yaitu Lingkungan Kerja. Adapun objek penelitian pada penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah

Provinsi Jawa Barat, sedangkan objek pada penelitian terdahulu adalah Karyawan Pt. Razer Brothers.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman”. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian yang peneliti lakukan menggunakan dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan satu variabel independen yaitu Lingkungan Kerja saja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Diana Hairani Sofyan (2012) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel dependen Kinerja Pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Diana Hairani Sofyan (2012) yaitu penelitian ini menggunakan dua variabel independen Lingkungan dan Disiplin Kerja sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel Independen Lingkungan Kerja saja. Adapun objek penelitian pada penelitian ini yaitu pegawai DISPUSIPDA Jawa Barat sedangkan objek pada penelitian terdahulu yaitu Pegawai BAPPEDA.

Penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian yang peneliti lakukan pada

pegawai dilingkungan PNS sedangkan penelitian yang terdahulu dilakukan di sebuah perusahaan manufaktur.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Siti Madina / Helda Warni (2014) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjar Baru”. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada objek penelitian yaitu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat hanya saja pada penelitian terdahulu objek penelitian DISPUSIPDA kota Banjar Baru sedangkan penelitian ini DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat. Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian ini menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel independen Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja.

## **H. Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **Hipotesis 1**

**Ha:** Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat.

**Ho:** Tidak terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat.

### Hipotesis 2

Ha: Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat.

### Hipotesis 3

Ha: Terdapat pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat.

Ho: Tidak terdapat pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat.

