

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. Aparatur sipil negara sebagai elemen kunci sumber daya manusia yang memiliki peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Persaingan yang terjadi di antara instansi pemerintah juga sangat pesat, sehingga akan mendorong instansi pemerintah untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolannya baik terhadap infrastruktur maupun sumber daya manusianya.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara mengacu pada upaya memenuhi tuntutan pembangunan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) baik pada aspek kuantitas maupun aspek kualitas agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja maka diperlukan peran pengawasan di setiap melaksanakan tugas dan kegiatan dengan baik agar tidak terjadi penyimpangan wewenang atau maladministrasi.

Menurut Sinambela (2018) kinerja yaitu sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu. Jadi kinerja pegawai bertujuan untuk menciptakan tanggung jawab setiap individu dan untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu. Banyak hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain Pengawasan, Disiplin Kerja,

Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Penghargaan (*Reward*).

Kinerja pegawai dapat dijadikan tolak ukur dalam kemajuan atau keberhasilan suatu Instansi atau Lembaga Pemerintahan. Saat seorang pegawai memiliki kinerja yang buruk akan berdampak kurangnya kepercayaan masyarakat (*public trust*) terhadap instansi atau lembaga pemerintahan serta sulitnya tujuan dicapai dan begitu sebaliknya maka tujuan dari Instansi atau Lembaga Pemerintahan akan mudah untuk dicapai atau tingkat keberhasilannya akan tinggi serta meningkatkan kepercayaan masyarakat (*public trust*).

Tabel 1.1
Hasil Pra survey Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
1. Apakah pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	8 (26,67%)	22 (73,33%)	30
2. Apakah pegawai selalu memiliki tingkat kreativitas dalam melaksanakan pekerjaannya	13 (43,33%)	17 (56,67%)	30
3. Apakah pegawai selalu berinisiatif dalam setiap pekerjaannya	12 (40%)	18 (60%)	30
4. Apakah pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur organisasi	24 (80%)	6 (20%)	30
5. Apakah pegawai memiliki pengetahuan berkaitan dengan pekerjaannya	9 (30%)	21 (70%)	30
JUMLAH	55 (44%)	84 (56%)	30

(sumber : diolah oleh peneliti)

Dari indikasi pada Tabel 1.1 pra survey mengenai kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI adanya fenomena kinerja

pegawai, dapat dilihat pada pertanyaan ke satu bahwa ada 73,33% dari 30 pegawai bahwa dalam melaksanakan pekerjaan belum tepat waktu. Pertanyaan ke dua bahwa ada 56,67% dari 30 pegawai yang tidak selalu miliki tingkat kreativitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pertanyaan ke tiga bahwa ada 60% dari 30 pegawai yang belum berinisiatif dalam setiap pekerjaannya. Dan dari pertanyaan ke empat bahwa ada 80% dari 30 pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur organisasi. Pertanyaan ke lima bahwa ada 70% dari 30 pegawai belum memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Jika dilihat dari hasil jumlah jawaban responden secara keseluruhan menunjukkan 84(56%) responden dengan jawaban tidak terhadap seluruh pertanyaan indikator kinerja pegawai.

Dari seluruh penjelasan mengenai hasil pra survey tentang kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI terdapat masalah atau fenomena mengenai kinerja pegawai, hal ini berarti kinerja pegawai yang ada masih belum melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara maksimal dan adanya faktor lain yang menghambat pekerjaan sehingga akan sangat berpengaruh pada hasil kinerja pegawai. Dalam hal ini sangat diperlukan disiplin kerja, pengawasan dan lingkungan kerja yang berkolaborasi untuk memperbaiki masalah kinerja pegawai dan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal dan optimal tujuan institusi.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang

berlaku. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai dengan maksimal apabila tidak adanya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta melalui proses serangkaian perilaku nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban.

Tabel 1.2

Data Absesnsi Pegawai pada Kejaksaan RI Periode Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Alpha / TAK
Januari	225	49	31	0
Februari	223	76	40	45
Maret	225	29	35	92
Total		154	106	137

(sumber : Data Absensi Web Kejaksaan Mobile)

Dari tabel 1.2 mengenai rekapitulasi absensi pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI selama 3 bulan terakhir dapat dijelaskan bahwa terjadi peningkatan yang signifikan pada indikator Alpha / TAK terhadap pegawai dan penulis menduga tingginya tingkat Alpha / TAK akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri dan organisasi.

Hal yang mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja adalah pengawasan. Menurut Handoko (2017) Pengawasan adalah sebuah proses yang menjamin tujuan organisasi dan manajemen agar tercapai. Pengawasan sangat penting terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya pengawasan, pegawai dapat dimonitor dengan baik dan akan terwujudnya kinerja pegawai yang optimal dan maksimal.

Table 1.3**Hasil Pra Survey Pengawasan**

Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
1. Apakah penggunaan seragam kerja yang digunakan sudah sesuai dengan aturan yang telah diterapkan	29 (96,67%)	1 (3,33%)	30
2. Apakah tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan tepat waktu	4 (13,33%)	26 (86,67%)	30
3. Apakah pembagian tugas pokok dan fungsi pekerjaan di bagi secara merata ke setiap pegawai	1 (3,33%)	29 (96,67%)	30
4. Apakah pegawai masuk dan pulang kerja tepat waktu	2 (6,67%)	28 (93,33%)	30
5. Dalam melaksanakan tugas atau kegiatan, apakah pimpinan dapat memberikan arahan dengan baik dan jelas	17 (56,67%)	13 (43,33%)	30
JUMLAH	53 (35,33%)	97 (64,67%)	30

(sumber : diolah oleh peneliti)

Dari tabel 1.3 hasil pra survey mengenai variabel pengawasan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI dapat dijelaskan yaitu pertanyaan ke satu bahwa ada 96,67% dari 30 pegawai sudah menggunakan seragam kerja sesuai dengan aturan yang telah diterapkan. Pertanyaan ke dua bahwa ada 86,67% dari 30 pegawai tugas yang diberikan oleh pimpinan belum dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pertanyaan ke tiga bahwa ada 96,67% dari

30 pegawai pembagian tugas pokok dan fungsi pekerjaan tidak di bagi secara merata ke setiap pegawai. Pertanyaan ke empat bahwa ada 93,33% dari 30 pegawai masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu. Dan pertanyaan ke lima ada 56,67% dari 30 pimpinan memberikan arahan dengan baik dan jelas dalam melaksanakan tugas atau kegiatan. Dan dilihat dari jumlah jawaban responden secara keseluruhan terdapat 97(64,67%) responden yang mengatakan tidak untuk pertanyaan indikator pengawasan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey Indikator Pengawasan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI tdpap masalah atau fenomena mengenai pengawasan, yaitu tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, pembagian tugas pokok dan fungsi pekerjaan tidak dibagikan secara merata, masuk dan pulan kerja tidak tepat waktu.

Selain disiplin kerja dan pengawasan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat pegawai nyaman dan aman sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan kegiatan secara optimal. Maka lingkungan kerja yang nyaman akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dan begitupun sebaliknya apa bila lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menurunkan pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.4
Hasil Pra survey Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
1. Sirkulasi udara terasa nyaman saat berada dalam ruangan/beraktifitas	5 (16,67%)	25 (83,33%)	30
2. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	4 (13,33%)	26 (86,66%)	30
3. Apakah alat tulis kantor selalu tersedia di setiap bagian kerja	3 (10%)	27 (90%)	30
4. Dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja	8 (26,66%)	22 (73,33%)	30
5. Komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik	24 (80%)	6 (20%)	30
JUMLAH	44 (29,33%)	106 (70,67%)	30

(sumber : diolah oleh peneliti)

Dari tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa indikator lingkungan kerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI, pertanyaan ke satu menjelaskan bahwa ada 83,33% dari 30 pegawai mengatakan bahwa sirkulasi udara kurang terasa nyaman saat berada dalam ruangan. Pertanyaan ke dua menjelaskan bahwa ada 86,66% dari 30 pegawai mengatakan penerangan lampu dalam ruangan kerja belum baik dan memadai. Pertanyaan ke tiga menjelaskan bahwa ada 90% dari 30 pegawai mengatakan alat tulis kantor tidak selalu tersedia di setiap bagian kerja. Pertanyaan ke empat menjelaskan bahwa ada 73,33% dari 30 pegawai mengatakan tidak bersosialisasi dengan baik terhadap

rekan kerja. Dan pertanyaan ke lima menjelaskan bahwa ada 80% dari 30 pegawai mengatakan bahwa komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik. Dan dapat dilihat dari jumlah jawaban responden secara keseluruhan yang menyatakan tidak terdapat 106(70,67%) responden menyatakan tidak terhdap selutuh pertanyaan indikator lingkungan kerja.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang Indikator Lingkungan Kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI terdapat masalah atau fenomena mengenai lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Fenomena lingkungan kerja fisik yaitu sirkulasi udara terasa kurang nyaman saat berada dalam ruangan/beraktifitas, belum memadainya penerangan lampu dalam ruangan kerja, alat tulis kantor yang belum tersedia di setiap bagian kerja dan fenomena lingkungan kerja non fisik masih kurangnya komunikasi yang baik antar rekan kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, masih terdapat perbedaan hasil peneliriaan dari penelitian terdahulu yang berbeda hasilnya yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, bedasarkan junal hasil penelitian terdahulu, yaitu yang dilakukan oleh Aznuriyadi (2021) Pengaruh Pengawasan, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dalam pengawasan Barang pada Disperindang Provinsi Riuan menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sumardin Sumardin, Septa Diana Nabella (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau.

Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Marsel Mario Minggu, Victor PK Lengkong, Farlane S Rumokoy (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yang menjadi pembeda penelitian ini adalah peneliti terdahulu adalah lokasi dan jumlah populasi lalu sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI”**

B. Rumusan Masalah

Berawal dari pemikiran yang tertuang dalam latar belakang, maka peneliti menemukan masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengawasan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja?
3. Apakah pengawasan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah pengawasan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja

pegawai melalui disiplin kerja pada Badan Pendidikan dan Pelatihan
Kejaksaan RI ?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Badan Pendidikan dan Pelatihan
Kejaksaan RI ?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI
- e. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI
- f. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai

pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI

- g. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu pengawasan, disiplin kerja dan lingkungan kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi Instansi agar dapat memecahkan masalah Instansi terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk perbuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Instansi atau Lembaga Pemerintah, sebagai masukan untuk lebih memperhatikan pengawasan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global saat ini sehingga kinerja pegawai mampu ditingkatkan secara maksimal.
- 2) Bagi Peneliti, sebagai sarana untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama menempuh studi, dan diharapkan dapat digunakan

sebagai bahan referensi dan literatur untuk peneliti selanjutnya, terutama menyangkut pengawasan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

- 3) Bagi Penelitian Selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk menambah pengetahuan, dan wawasan lebih lanjut mengenai topik pengawasan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

