

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja organisasi tidak bisa lepas dari performa sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi mampu menunjukkan kinerja baik, maka harapannya akan berpengaruh kepada kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut memerlukan sebuah tata kelola sumber daya manusia (SDM) diperlukan untuk mendukung kinerja SDM. Seluruh proses manajemen atau tata kelola wajib dilakukan dengan rapi jika menginginkan kinerja SDM yang mumpuni. Semua proses tata kelola SDM tersebut dimulai dari pengadaan SDM, pengembangan SDM, evaluasi SDM dan sampai dengan tahapan pemberhentian kerja. Kalau berbicara mengenai tata kelola SDM pemerintahan maka yang dimaksud dengan SDM disini adalah birokrat atau pegawai pemerintah, sedangkan organisasinya tentu saja adalah birokrasi. Tata kelola terhadap pegawai pemerintah tersebut tentu saja mempunyai banyak tujuan diantaranya adalah untuk memperbaiki kinerja birokrasi, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, juga untuk meningkatkan performa pegawai itu sendiri.

Disiplin kerja memiliki peran penting bagi perusahaan atau instansi, karena ketaatan pada asas yang telah ditentukan oleh instansi harus ditaati dengan baik guna pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara efektif. Disiplin merupakan kegiatan manajemen dalam mendukung karyawan untuk mentaati

berbagai peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja yaitu mengacu pada sikap dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan organisasi, serta sikap, kebijakan dan prosedur yang ada. Disiplin dapat terpengaruh oleh beberapa faktor, diantaranya: (1) Teladan pimpinan, (2) Keadilan, (3) Tujuan dan kemampuan, (4) Ketegasan, dan (5) Sanksi hukuman .

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Pegawai
Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya
Periode Januari – Agustus 2024

Data Keterlambatan Pegawai Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya			
Bulan 2024	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Terlambat
Januari	25	50	7
Februari	22	50	5
Maret	23	50	8
April	23	50	9
Mei	23	50	10
Juni	22	50	10
Juli	26	50	6
Agustus	25	50	5

Sumber : Aplikasi Teko-cak Pemerintah Kota Surabaya (2024)

Pada Tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa nilai keterlambatan kerja pegawai

di Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya, dimana pada bulan Januari banyaknya pegawai yang terlambat sebanyak 7 pegawai, bulan Februari banyaknya pegawai yang terlambat sebesar 5 pegawai, bulan Maret banyaknya pegawai yang terlambat sebesar 8 pegawai, bulan April banyaknya pegawai yang terlambat sebesar 9 pegawai, bulan Mei banyaknya pegawai yang terlambat sebesar 10 pegawai, bulan Juni banyaknya pegawai yang terlambat sebesar 10 pegawai, bulan Juli banyaknya pegawai yang terlambat sebesar 6 pegawai, bulan Agustus banyaknya pegawai yang terlambat sebesar 5 pegawai.

Sehingga sejak bulan Mei sampai bulan Agustus mengalami peningkatan keterlambatan sehingga mengakibatkan terjadi penurunan pada kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja yang mempunyai kualitas baik dan terjadi dorongan semangat kerja, gairah kerja dan tercapainya tujuan dari instansi dicerminkan dari rasa tanggung jawab yang telah diberikan pada pegawai.

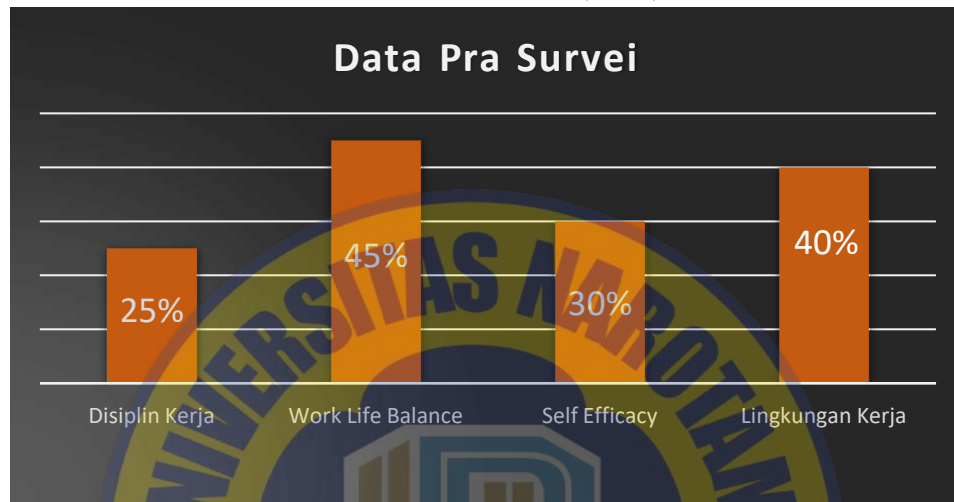
Hasil pemaparan diatas, bisa diartikan bahwa terjadi peningkatan dan penurunan pada tingkat keterlambatan pegawai di Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya pada tiap bulannya, hal ini membuktikan bahwa kurang optimalnya tingkat kedisiplinan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan karena tingkat kehadiran pegawai tidak optimal. Hal ini disebabkan karena terkadang pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal, hal itu menggambarkan bahwa pengawasan dan ketegasan dari pemimpin masih kurang optimal, sehingga dapat menghambat proses jalannya kegiatan pada saat bekerja dan tujuan yang telah direncanakan oleh instansi.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari

Pemerintah Kota Surabaya

Sumber : Penulis (2024)



Dapat dilihat pada gambar grafik diatas hasil pra survei mendapatkan hasil kalau para pegawai tidak merasa puas pada pekerjaannya karena kurangnya *Self efficacy* sebesar 30% dan faktor disiplin kerja sebanyak 25% serta dipengaruhi lingkungan kerja nilainya 40%. Dari hasil pra survei disiplin kerja dan *self efficacy* dengan melibatkan 50 responden diketahui terdapat permasalahan lingkungan kerja yang buruk sering disebut *toxic work environment* yaitu lingkungan kerja, iklim kerja, sistem kerja dan orang-orangnya membuat seseorang yang lain merasa tidak nyaman, cemas dan terganggu. Hal-hal yang sering terjadi serta membuat lingkungan kerja menjadi *toxic* adalah sistem kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai sehingga pekerjaan tersebut sangat membebani pegawai dan mengurangi waktu istirahat dan waktu liburan. Keadaan seperti ini tentunya sangat membebani pegawai dan dapat meningkatkan stress, apabila sudah terlalu stress akan memunculkan depresi. Keadaan depresi seperti ini dapat menurunkan

produktivitas pegawai. Selain itu hubungan dengan atasan serta rekan sejawat juga sangat mempengaruhi produktivitas. Perilaku atasan kepada pegawai yang kasar dan memaksa akan menciptakan relasi yang tidak baik dengan pegawai sehingga pegawai akan selalu merasa takut dan cemas. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya belum merasa puas karena suasana bekerja belum sesuai.

Tabel 1.3

Kondisi Lingkungan Kerja Pegawai Kecamatan Tambaksari
Pemerintah Kota Surabaya

NO	INDIKATOR	KONDISI	
		BAIK	KURANG BAIK
1	Cahaya / Penerangan		√
2	Temperature / Suhu Udara	√	
3	Tata Warna Ruang Kerja	√	
4	Keamanan	√	
5	Ruang Gerak yang diperlukan		√
6	Hubungan Kerja :		
	a. Cara Komunikasi kerja antara atasan danbawahan		√
	b. Cara Komunikasi Kerja antara sesama Karyawan		√

Sumber : Penulis (2024)

Menurut (Sembiring et al., 2023) *Self Efficacy* yang tidak signifikan berdampak negatif pada lingkungan kerja, karena dengan *Self Efficacy* yang lebih rendah melaporkan penilaian yang lebih buruk terhadap peluang pengembangan, prospek promosi, kerja tim, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Faktor-faktor ini berkontribusi pada pengalaman gejala kelelahan, dengan korelasi negatif yang signifikan diamati antara *Self Efficacy* dan kelelahan pribadi dan terkait pekerjaan. Faktor organisasi yang dibentuk dengan benar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas profesional, sementara evaluasi negatif terhadap lingkungan kerja memperburuk kelelahan dan mengurangi *Self Efficacy*. Begitupun juga menurut (Adha et al., 2019) *Self efficacy* memiliki pengaruh negatif jika seorang pegawai memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan dirinya (*self efficacy*), keyakinan tersebut tidak selalu diiringi dengan peningkatan kinerja. Pengaruh negatif ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor. Misalnya, pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung merasa terlalu percaya diri dan kurang.

Menurut (Ahmad et al., 2022) Kualitas lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada moral, produktivitas, dan keterlibatan pegawai. Lingkungan kerja yang negatif dapat mengakibatkan ketidakhadiran yang lebih tinggi dan tingkat inovasi dan kolaborasi yang lebih rendah di antara pegawai. Pada akhirnya, faktor-faktor ini dapat mempengaruhi berapa lama pegawai memilih untuk tinggal di pekerjaan mereka, menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan terstruktur dengan baik.

Disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan efikasi diri tidak memiliki efek positif dan signifikan, menunjukkan

pengaruh negatif pada kinerja. Studi ini menemukan bahwa efikasi diri tidak meningkatkan kepuasan kerja atau kinerja pegawai, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mungkin tidak mendukung efikasi diri secara efektif.

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi dapat membawa perubahan pada suatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki pandangan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak dapat mengubah sesuatu yang ada disekitarnya, karena pada dasarnya mereka beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan segala sesuatu. Kemudian, dalam keadaan sulit, seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak akan menyerah dan selalu berusaha lebih keras lagi, sedangkan seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah ketika dalam keadaan yang sulit. Sehingga, dapat diduga bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh yang menemukan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga dengan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai, sehingga *self efficacy* sangat penting bagi seseorang atau individu dalam suatu organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun angka pengaruh yang rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik juga berperan terhadap hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengkaji serta mengetahui lebih mendalam tentang seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai yang bekerja di Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya dengan lingkungan kerja sebagai variabel Intervening guna menganalisa perubahan dan pembaharuan sistem kerja yang baik.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN TAMBAKSARI PEMERINTAH KOTA SURABAYA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

Kecamatan Tambaksari adalah sebuah kecamatan di Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Terdiri dari 8 Kelurahan, 78 RW, dan 663 RT. Luas wilayah Kecamatan Tambaksari kurang lebih 909 Ha, berada pada Surabaya bagian Timur yang berdekatan dengan pusat kota. Kecamatan Tambaksari merupakan kawasan perkampungan padat penduduk (dengan jumlah penduduk kurang lebih 227.700 jiwa), sebagian perdagangan/jasa dan industri. Kondisi perekonomian masyarakat Tambaksari sangat variatif begitu juga tingkat pendidikan dan sumber daya manusianya, mulai tingkat bawah sampai dengan

pendidikan tinggi. Delapan Kelurahan yang berada di Kecamatan Tambaksari, yaitu : Dukuh Setro, Gading, Kapasmadya Baru, Pacarkeling, Pacarkembang, Ploso, Rangkah, dan Tambaksari. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan pada pegawai di Kecamatan Tambaksari, terlihat penilaian kinerja yang dihasilkan pegawai sudah cukup baik namun belum maksimal dalam arti mengalami peningkatan dan juga penurunan, dimana masih adanya beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun masalah yang ditemukan pada kinerja seperti disiplin kerja, *self efficacy*, dan lingkungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tambaksari dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpepengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya?
4. Apakah *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja di Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya?

6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening ?
7. Apakah Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya.
2. Untuk menganalisis Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya.
3. Untuk menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap pada Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya.
4. Untuk menganalisis Disiplin Kerja, Self efficacy dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap pada Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya.
5. Untuk menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya.
6. Untuk menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai di Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening.

7. Untuk menganalisis *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening.

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Bagi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan mampu memberikan sumbangan positif bagi pengelolaan Laboratorium Kesehatan Daerah Kota Surabaya dalam meningkatkan performa/kinerja para pegawai melalui penerapan skema lingkungan kerja, prinsip disiplin kerja dan *self efficacy* pegawai.