

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka organisasi perlu memberikan pengarahan kepada pegawainya. Selain itu organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja di tempat kerja seperti fasilitas-fasilitas yang akan membantu pegawai dalam penyelesaian tugasnya. Kualitas sumber daya manusia di organisasi ini sangatlah penting, karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari organisasi seperti meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan oleh pegawai di organisasi tersebut.

Dalam meningkatkan pelayanan pegawai juga dituntut untuk disiplin agar bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Disiplin disini bukan hanya tentang waktu, tapi juga tentang cara seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kemampuan kerja pegawai juga perlu diperhatikan karena jika pegawai bekerja sesuai dengan kemampuannya maka pegawai akan menyenangkan dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, penilaian prestasi kerja terhadap sumber daya manusia sangat penting dirasakan pegawai guna memberikan semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dan pada akhirnya menciptakan kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Nursyahputri & Saragih, 2019). Sedangkan Ginawati et.,al (2019) mengemukakan bahwa prestasi kerja menjadi acuan untuk dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang tentunya menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Menurut Sikula dalam R. Hasibuan (2018) Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja ialah lingkungan kerja. Menurut Surodilogo (2010) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020) hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka prestasi pegawai juga akan meningkat. Menurut Julita (2014) diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal dan pegawai dapat mencapai prestasinya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. (Agustini & Dewi, 2019) mengatakan disiplin kerja adalah suatu keinginan dan usaha dari seseorang untuk menghormati kebijakan dalam berperilaku sesuai dengan aturan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. (Astria, 2018) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan menurut Hartono & Siagian (2020) disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memotivasi anggota organisasi atau karyawan untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan hasil kerja yang baik.

Agar prestasi kerja karyawan menjadi lebih bagus, maka seorang pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang baik dan optimal. (Logor et al., 2015) Kemampuan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukan kualitas sumber daya manusia yang di

milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. (Kristiani, 2018) Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja adalah kondisi di mana seorang pekerja memiliki kemampuan yang benar-benar bermanfaat dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nusa Tenggara Timur merupakan instansi vertikal dibawah Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Kementerian di wilayah NTT. Kanwil ini bertanggung jawab dalam bidang pelayanan hukum dan HAM, termasuk pengawasan terhadap warga negara asing, pengelolaan pemasyarakatan, pelayanan keimigrasian, penyuluhan dan bantuan hukum, serta pembinaan administrasi hukum umum yang bertempat di Jalan W.J. Lalamentik No.98, Kel. Oebobo, Kec. Oebobo, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nusa Tenggara Timur merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun

2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH01.PR.03 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Laporan Kinerja ini juga merupakan wujud kinerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nusa Tenggara Timur dalam pencapaian Visi dan Misi Kementerian Hukum dan HAM sebagaimana dijabarkan dalam RENSTRA Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2020-2024. Untuk mewujudkan Sasaran Program Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nusa Tenggara Timur Tahun Anggaran 2023 terdapat beberapa Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Tabel 1.1
Data Kinerja Tahun 2023
Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM NTT

NO	Satuan Kerja	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1	Divisi Administrasi	1	1	24.273.020.000	23.748.930.380	97,84
2	Divisi Pemasyarakatan dan Satker	9	36	128.486.767.0001	125.515.568.408	97,69
3	Divisi Imigrasi dan Satker	2	2	55.416.968.000	54.587.487.726	98,50
4	Divisi Pelayanan Hukum dan HAM	11	22	5.546.648.000	5.515.868.664	99,45
Jumlah		23	61	213.723.403.000	209.367.855.178	97,96

Sumber: (LKjIP) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nusa Tenggara Timur

Pada divisi administrasi Sasaran kegiatan dan indikator kinerjanya, yaitu 1 kegiatan dengan 1 indikator kinerja yang harus dipenuhi. meskipun realisasi anggarannya sedikit lebih rendah dari pagu, dengan capaian 97,84%, itu menunjukkan bahwa anggaran hampir sepenuhnya digunakan untuk kegiatan yang direncanakan, sehingga realisasi yang sedikit lebih rendah dari pagu disebabkan oleh pengelolaan yang efisien atau sedikit pengurangan dalam biaya.

Pada divisi pemasyarakatan dan satker memiliki lebih banyak sasaran kegiatan 9 dan indikator kinerja yang lebih kompleks 36, yang menunjukkan bahwa ada lebih banyak kegiatan yang perlu dicapai dan lebih banyak hasil yang perlu diukur, dengan pagu yang sangat besar. meskipun realisasi anggaran sangat mendekati pagu, sehingga menunjukkan adanya faktor yang menyebabkan sedikit ketidaksesuaian antara anggaran yang direncanakan dan penggunaan aktualnya.

Pada divisi imigrasi dan satker memiliki sasaran kegiatan yang relatif sedikit yaitu 2 dan indikator kinerja yang sama jumlahnya 2, menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan terfokus dan jelas, sehingga Sasaran yang sedikit dan terfokus memudahkan pengelolaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan. Hanya ada sedikit perbedaan antara pagu dan realisasi, yang menunjukkan bahwa semua kegiatan yang direncanakan hampir sepenuhnya tercapai.

Pada divisi pelayanan hukum dan HAM memiliki lebih banyak sasaran kegiatan 11 dan indikator kinerja 22, yang menunjukkan bahwa ada lebih banyak aspek yang harus dicapai, ini menunjukkan pengelolaan anggaran yang sangat efisien dan keberhasilan dalam mencapai sasaran kegiatan. Dengan sasaran dan indikator

yang lebih banyak, keberhasilan pengelolaan anggaran menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan dikelola dengan sangat baik, dan tidak terlalu pemborosan anggaran.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa data capaian kinerja tahun 2023 Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur, dari keempat Divisi belum mencapai target yang ditetapkan. Diawali dengan Divisi Administrasi dengan capaian 97,84%. Kemudian terjadi penurunan pada Divisi Pemasarakatan dan Satker sebesar 97,69%. Kemudian pada Divisi Imigrasi dan Satker mengalami peningkatan sebesar 98,50%. Peningkatan terbesar terjadi pada Divisi Pelayanan Hukum dan HAM sebesar 99,45%. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM belum maksimal dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur tentang lingkungan kerja, 6 pegawai mengatakan bahwa fasilitas-fasilitas sudah cukup memadai namun seringkali saat menggunakan fasilitas tersebut banyak pegawai yang mengeluh karena fasilitas seperti komputer sudah mulai melambat karena usia komputer yang terbilang sudah tua sehingga saat digunakan dapat membuat pekerjaan para pegawai dikantor menjadi terhambat. Selain itu suhu ruangan seringkali terlalu dingin terutama di pagi dan siang hari, hal ini membuat beberapa pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja bahkan ada yang harus membawa jaket ketika sedang bekerja. Kemudian 4 pegawai mengatakan secara keseluruhan, fasilitas di kantor

sudah cukup memadai, semua kebutuhan dasar untuk mendukung pekerjaan, seperti meja, kursi, komputer, dan koneksi internet, tersedia dengan baik.

Sedangkan berdasarkan hasil observasi, cukup banyak pegawai juga yang masih belum disiplin waktu dengan sering datang terlambat dan masih ada yang sering pulang sebelum jam pulang, dan terkadang masih banyak pegawai yang sering menggunakan ponsel untuk keperluan pribadi ketika sedang bekerja sehingga membuat pekerjaan menjadi tertunda.

Berdasarkan wawancara dengan 5 pegawai tentang kemampuan kerja, 3 diantaranya mengatakan bahwa ada Pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya di kantor karena berbeda dengan jurusan dalam bangku kuliahnya, sehingga memerlukan waktu dalam beradaptasi. Sedangkan 2 diantaranya mengatakan bahwa ada pegawai yang cepat dalam beradaptasi walaupun dalam bangku pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan pada kantor.

Disiplin kerja adalah salah satu komponen utama yang mempengaruhi prestasi kerja. Selain itu, statistik ketidakhadiran Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur dapat memberikan gambaran tentang tingkat kedisiplinan pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur Periode Januari-Oktober 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Jumlah presensi seharusnya	Jumlah Absensi	Presentasi absensi (%)
Januari	148	22	3.256	160 kali	4,91
Februari	146	18	2.628	148 kali	5,63
Maret	147	18	2.646	163 kali	6,16
April	147	16	2.352	69 kali	2,93
Mei	146	18	2.628	103 kali	3,91
Juni	147	18	2.646	124 kali	4,68

Juli	149	23	3.427	78 kali	2,27
Agustus	154	21	3.234	94 kali	2,90
September	154	20	3.080	98 kali	3,18
Oktober	154	23	3.542	123 kali	3,47
Rata-Rata					4,004

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nusa Tenggara Timur

Pada tabel 1.2 rata-rata absensi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur periode Januari-Oktober 2024 sebesar 4,004, hal ini menunjukkan masih terdapat pegawai yang tidak disiplin. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan maret sebanyak 163 kali. Berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulannya, hal ini akan berdampak pada standar yang sudah ditetapkan oleh kementerian tersebut.

Selain fenomena di atas, hal lain yang mendorong perlu melakukan penelitian, yaitu karena adanya *research gap*. Berdasarkan penelitian Wahyudi dkk (2024) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya dengan memberikan kenyamanan fisik dan mental kepada pegawai dapat membuat suasana kerja menjadi lebih harmonis di tempat kerja, sehingga pada akhirnya membantu kinerja individu dan organisasi menjadi lebih baik. Berbeda dengan hasil penelitian Fahmi & Hariasih (2016) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini bisa terjadi karena kondisi lingkungan kerja tidak mendukung kebutuhan pegawai secara optimal, seperti fasilitas yang kurang memadai ataupun hubungan dalam sebuah organisasi yang terjalin kurang harmonis. Selain itu, faktor lain seperti motivasi dan kompetensi individu mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja dibandingkan

lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang menentukan prestasi kerja.

Hasil penelitian dari Simamora dkk (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya Disiplin kerja membantu menciptakan pola kerja yang teratur, meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, serta memastikan karyawan bekerja dengan tepat waktu. Hal ini membuat karyawan lebih konsisten dalam mencapai target, meningkatkan tanggung jawab, dan menjaga kualitas kerja. Dengan demikian, kedisiplinan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian dari Muna & Isnowati (2022) mengatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi, lingkungan kerja yang mendukung atau kepemimpinan yang baik. Disiplin kerja memang penting namun dampaknya terhadap kinerja tidak selalu besar jika tidak didukung oleh faktor lain yang mempengaruhi cara kerja pegawai.

Lani dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika seseorang memiliki kemampuan yang memadai dalam pekerjaan, mereka akan lebih produktif dan berprestasi, yang berujung pada keberhasilan individu maupun organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya Kusumayadi & Muchtadin (2023) menunjukkan hasil bahwa secara parsial kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya meskipun

kemampuan kerja, seperti keterampilan dan pengetahuan cukup penting, dalam penelitian ini menemukan bahwa faktor lain, seperti motivasi, dukungan dari lingkungan kerja, atau kondisi organisasi, mungkin lebih berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan kerja saja tidak cukup untuk menjamin prestasi kerja yang tinggi, terutama jika faktor-faktor lain yang mendukung kinerja tidak diperhatikan dengan baik.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang dipaparkan sebelumnya, mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana gambaran tentang lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan kemampuan kerja pada prestasi kerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur?

4. Apakah Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah lingkungan kerja, Disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan kemampuan kerja pada prestasi kerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja, Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur.

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak-pihak, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagaimana pengaruh lingkungan kerja, Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur serta menjadi dasar bagaimana pentingnya pengaruh lingkungan kerja, Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Nusa Tenggara Timur.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang serupa. Karena Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang metodologi penelitian, variabel penelitian, dan temuan penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya. Sehingga Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau untuk mengkaji pengaruh variabel lain terhadap prestasi kerja.