

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi yang melayani kepentingan publik seperti instansi pemerintah maupun organisasi swasta menuntut adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. Kinerja organisasi yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan atau instansi adalah dengan cara melihat hasil kinerja perusahaan atau instansi tersebut..

Kinerja meliputi sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih baik

dan berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup instansi.

Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Kupang berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Kupang merupakan *supporting staff* yang melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Daerah dalam penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan, Administrasi Kewilayahan serta pelaksanaan Otonomi Daerah. Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang merupakan salah satu dari 12 bagian pada Sekretariat Daerah (Setda) Kota Kupang. Bagian Tata Pemerintahan merupakan bagian yang berada dibawah koordinasi Asisten Pemerintahan Dan Kesra Sekda Kota Kupang dan terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap (PNS dan non PNS)

dengan jumlah PNS sebanyak 15 orang dan PTT sebanyak 14 orang dengan total keseluruhan pegawai adalah 30 orang.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai instansi pemerintah maka Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Kupang berkewajiban untuk membantu perumusan kebijakan pemerintah daerah serta meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil. Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, yaitu Perencanaan Strategis, Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Laporan Kinerja (LKJ). Untuk capaian kinerja Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Perbandingan Capaian Kinerja Bagian Tata Pemerintahan Setda
Kota Kupang Selama 2 Tahun Terakhir

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2019			2020		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1.	Mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya aparatur	Terlaksananya rapat kerja pemerintah daerah Kota Kupang	2 kali	2 kali	100	2 kali	2 kali	100

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2019			2020		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
2.	Mewujudkan perencanaan pembangunan daerah	Terlaksananya penyusunan LPPD dan ILPPD	3 bulan	3 bulan	100	3 bulan	3 bulan	100
		Terlaksananya penyusunan LKPJ Walikota Kupang	3 bulan	3 bulan	100	3 bulan	3 bulan	100
3.	Terciptanya penataan, pengusahaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah	Terwujudnya kepemilikan tanah Pemerintah Kota Kupang	10 bidang tanah	7 bidang tanah	75	10 bidang tanah	7 bidang tanah	75
4.	Terwujudnya kepastian hukum atas tanah-tanah pemerintah yang belum bersertifikasi	Tersertifikasinya tanah pemerintah	100 sertifikat tanah	35 sertifikat tanah	35	100 sertifikat	37 sertifikat	37
5.	Terciptanya peningkatan mutu pelayanan publik	Adanya evaluasi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat	4 kali	4 kali	100	4 kali	4 kali	100
6.	Terwujudnya pengelolaan tanah pemerintah yang baik	Terlaksananya penataan batas-batas wilayah Kecamatan dan Kelurahan	125 pilar batas	125 pilar batas	100	125 pilar batas	125 pilar batas	100

Sumber : LAKIP Bagian Tata Pemerintahan Tahun 2021

Dari data diatas dapat diketahui bahwa sasaran kinerja Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang terdapat 6 (enam) sasaran strategis. 4 (empat) sasaran strategis terealisasi 100 persen, namun pada 2 (dua) sasaran strategis lainnya tidak mencapai target kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang belum maksimal karena belum mencapai target yang sudah ditetapkan.

Tidak tercapainya target sasaran strategis sebagaimana tertera pada tabel diatas, tidak terlepas dari kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan

Setda Kota Kupang itu sendiri. karena kinerja instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang menjadi *supporting staff*, Bagian Tata Pemerintahan dituntut untuk mendorong kinerja pegawai agar memiliki produktivitas tinggi untuk mendukung produktivitas kinerja instansinya. Namun berdasarkan informasi awal yang diperoleh, terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan itu sendiri, antara lain karena pemanfaatan teknologi informasi masih belum optimal, penguasaan terhadap tugas yang diberikan juga masih rendah, tingkat kedisiplinan yang masih rendah, pembagian beban tugas yang belum proporsional, serta kondisi lingkungan kerja yang belum cukup memadai.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Besarnya peran pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi menuntut tingkat disiplin kerja pegawai yang tinggi. Dengan adanya disiplin kerja pegawai yang baik, maka kinerja pun juga akan baik pula dan meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari instansi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Rivai (2013:65) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan instansi pemerintah, sedangkan pegawai yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kesadaran disiplin kerja pegawai ditunjukkan oleh kemauan pegawai dimaksud untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan arah bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi tempat dia bekerja.

Anoraga (2009:56) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian ini tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara, atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Untuk menegakan disiplin kerja pegawai, Pemerintah Kota Kupang telah memberlakukan sistem absen online sejak awal tahun 2021. Namun karena masih adanya kendala-kendala teknis seperti server, jaringan dan faktor teknis lainnya membuat penegakan disiplin kerja pegawai belum berjalan maksimal. Pada Bagian Tata Pemerintahan, fenomena terkait masalah disiplin kerja pegawai merupakan masalah yang sering terjadi.

Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya tingkat kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja pegawai dan manfaatnya bagi organisasi. Selain itu, belum adanya sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar juga menjadi penyebab rendahnya kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja pegawai.

Salah satu indikator disiplin kerja pegawai adalah taat waktu masuk dan keluar kantor. Permasalahan disiplin kerja pegawai semakin terlihat semenjak terjadinya pandemi covid-19 dimana pegawai cukup banyak yang tidak hadir dengan berbagai alasan mulai dari sakit, ijin hingga tanpa keterangan. Selain itu juga masih banyak pegawai yang sering tidak mengisi absensi, terlambat masuk, pulang sebelum waktu kerja selesai, dan lain sebagainya. Berikut data awal rekapitulasi absensi pegawai Bagian Tata Pemerintahan selama 5 bulan terakhir terhitung mulai April hingga Agustus 2021 berikut ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data Absensi
Pegawai Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang
Periode April s.d Agustus 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah		
			S	I	TK
1	April	29 orang	1	2	8
2	Mei	29 orang	2	2	10
3	Juni	29 orang	1	2	9
4	Juli	29 orang	3	2	12
5	Agustus	29 orang	1	2	3

Sumber : Data sekunder Bagian Tata Pemerintahan Tahun 2021

Keterangan :

S : Sakit

I : Ijin

TK : Tanpa Keterangan.

Berdasarkan data diatas juga dapat diketahui bahwa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan masih cukup banyak, khususnya pada bulan Mei dan Juli. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja tergolong masih cukup rendah. Alasan pegawai tidak masuk pun beragam, baik itu sakit, ijin berobat, dan ada yang tanpa keterangan. Hal ini dapat menimbulkan persepsi negatif, baik dari pimpinan maupun instansi lainnya terhadap kinerja pegawai yang akan berimplikasi juga terhadap penilaian kinerja instansi Bagian Tata Pemerintahan itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Dengan pemberian beban kerja yang efektif dan proporsional, maka suatu organisasi atau instansi dapat mengetahui sejauh mana kemampuan pegawainya untuk bekerja maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 menyebutkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja

lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 37 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Staf Ahli Kota Kupang, tugas pokok dan fungsi Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang merupakan penjabaran terhadap tugas pokok dan fungsi Sekretariat Daerah Kota Kupang khususnya dalam perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi dibidang administrasi pemerintahan, administrasi kewilayahan dan otonomi daerah.

Untuk mengukur beban kerja yang dikerjakan oleh pegawai, Pemerintah Kota Kupang telah memberlakukan sistem e-kinerja dan telah diimplementasikan sejak awal tahun 2021. Melalui aplikasi ini, atasan dapat mengukur kemampuannya dan dapat memberikan penilaian yang objektif sesuai dengan jumlah pekerjaan dan hasil kerja yang tentunya akan berimplikasi positif bagi peningkatan penghasilan pegawai.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya diatas, maka semua unsur staf memiliki tugas dan kewajiban untuk mampu merumuskan dan mengelola kegiatan-kegiatan yang telah dijabarkan sesuai tugas pokok dan

fungsi masing-masing sub bagian. Beban kerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang dapat dilihat dari data awal rekapitulasi jumlah jam kerja efektif berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Bulanan yang telah diinput pada aplikasi e-kinerja Pegawai Bagian Setda Kota Kupang berikut ini :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Jam Kerja Efektif Pegawai
Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang
Selama 3 Bulan Terakhir

No	Nama Pegawai	Tugas Pokok Dan Fungsi	Jumlah Jam Kerja Efektif		
			April	Mei	Juni
1	Asisten Pemerintahan dan Kesra	316	215	230	256
2	Kepala Bagian Tata Pemerintahan	67	175	175	170
Sub Bagian Administrasi Kewilayahan		38			
1	Kasubag Administrasi Kewilayahan	38	165	165	170
2	Analisis Pemerintahan Daerah sub Bagian Administrasi Kewilayahan	12	145	140	140
3	Analisis Pemerintahan Daerah Sub Bagian Administrasi Kewilayahan	12	145	142	143
4	Pengadministrasi Batas wilayah	4	115	110	115
5	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Administrasi Kewilayahan	2	100	100	100
6	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Administrasi Kewilayahan	2	100	100	100
7	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Administrasi Kewilayahan	2	95	95	95
8	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Administrasi Kewilayahan	2	95	95	95
9	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Administrasi Kewilayahan	2	100	100	100
Sub Bagian Otonomi Daerah		18			
1	Kasubag Otonomi Daerah	18	159	158	145
2	Analisis Pemerintahan Daerah Sub Bagian Otonomi Daerah	6	155	145	145
3	Analisis Pemerintahan Daerah Sub Bagian Otonomi Daerah	3	130	125	125
4	Analisis Pemerintahan Daerah Sub Bagian Otonomi Daerah	3	-	-	-
5	Pengadministrasi Pemerintah	2	115	115	110
6	Operator Komputer	1	95	95	100

No	Nama Pegawai	Tugas Pokok Dan Fungsi	Jumlah Jam Kerja Efektif		
			April	Mei	Juni
7	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Otonomi Daerah	1	95	95	95
8	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Otonomi Daerah	1	100	100	100
9	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Otonomi Daerah	1	95	95	95
Sub Bagian Administrasi Pemerintahan		11			
1	Kasubag Administrasi Pemerintahan	11	165	165	170
2	Analisis Pemerintahan Daerah Sub Bagian Administrasi Pemerintahan	3	-	-	-
3	Pengelola Administrasi	1	125	125	124
4	Pengadministrasi Pemerintahan	1	100	100	100
5	Bendahara	1	105	110	110
6	Tenaga Administrasi Kantor	1	95	95	95
7	Petugas Taman	1	100	100	100
8	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Administrasi Pemerintahan	1	100	100	100
9	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Administrasi Pemerintahan	1	95	95	95
10	Tenaga Administrasi Kantor Sub Bagian Administrasi Pemerintahan	1	100	100	100

Sumber : Data Sekunder Bagian Tata Pemerintahan Tahun 2021

Tabel tabel 1.3 diatas dapat dilihat jumlah pegawai per sub bagian yang bekerja berdasarkan jumlah tugas pokok dan fungsinya yang dikerjakan setiap tahunnya. Setiap sub bagian memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang didistribusikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa jumlah jam kerja efektif bulanan Pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang bervariasi dan tidak merata. Pembagian beban kerja dari atasan kepada staf pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang juga belum proporsional. Hal ini menyebabkan adanya keluhan dari beberapa pegawai yang harus bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang cukup banyak

sehingga harus lembur diluar jam kantor. Perbedaan jam kerja ini terjadi karena adanya perbedaan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai Bagian Tata Pemerintahan. Pembagiannya sesuai dengan disposisi dan kemampuan masing-masing pegawai yang telah diatur dan dinilai oleh kepala sub bagian masing-masing. Untuk beberapa staf tertentu memiliki jumlah pekerjaan yang lebih banyak sehingga jam kerjanya melebihi beberapa staf yang lainnya.

Selain pembagian tugas yang belum proporsional, pekerjaan yang menumpuk juga menjadi fenomena yang terjadi pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang. Hal ini terjadi karena adanya pekerjaan lain diluar tupoksi atau pekerjaan rangkap yang dikerjakan oleh Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang. Hal ini menjadi persoalan karena akan menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi pegawai yang bersangkutan yang akan menyebabkan pegawai pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah, bahkan sakit dan terkadang juga menimbulkan kecemburuan dan hubungan yang kurang harmonis antar pegawai serta inefisiensi kerja. Hal ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara (2003:5-7) yang mengatakan bahwa beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja pegawai. Nitisemito (2012:183) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung memilih untuk duduk saja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin baik.

Sedarmayanti (2007: 21) mengatakan kalau lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas parkir di luar gedung, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. Sedangkan lingkungan non fisik seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis, keamanan dalam pekerjaan dan kesempatan untuk maju. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik itu lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik.

Lingkungan kerja pada pada Bagian Tata Pemerintahan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar dilingkungan kantor yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas, dimana lingkungan kerja yang baik sangat menunjang keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pada penelitian ini, lingkungan kerja

menggunakan dimensi mengacu pada pendapat Anoraga (2005:44) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kinerja pegawai, diantaranya memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik), dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) yang baik.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bagian Tata Pemerintahan, Pemerintah Kota Kupang telah menyediakan fasilitas serta sarana prasarana seperti gedung kantor, meja, kursi, komputer, printer, kendaraan dinas dan fasilitas lainnya yang anggarannya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Kupang dengan harapan pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan aman sehingga dapat berkontribusi maksimal kepada Pemerintah dan masyarakat Kota Kupang.

Dari hasil observasi awal ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja dikantor juga belum ideal. Ruangan kerja yang tidak nyaman dengan tata ruang yang kurang jelas (belum teratur), ruang gerak yang sempit, dan sesak membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja dan rusaknya beberapa fasilitas pendukung juga menghambat proses pelaksanaan kerja di Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang. Kondisi lingkungan yang baik harus didukung oleh tersedianya fasilitas atau sarana prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Namun permasalahan yang terjadi adalah masih terdapat fasilitas-fasilitas yang rusak dan tidak dapat

digunakan sehingga dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan.

Berikut data inventaris barang pada bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang yang mengalami kerusakan Tahun 2020.

Tabel 1.4
Daftar Inventaris Barang
Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang
(data per bulan Desember Tahun 2020)

No.	Jenis/ nama barang	Keadaan sesuai Laporan			
		Jumlah	Baik	Rusak	
				Ringan	Berat
1	AC	6	4	-	2
2	Brankas	3	2	-	1
3	Filing Kabinet	3	2	-	1
4	Kursi Kerja Staf/ Kursi Stelan Roda	42	42	-	5
5	Kursi Kerja Kabag/ Pimpinan	3	2	-	1
6	Kursi Kerja Kasubag	3	3	-	2
7	Lemari Kayu Kaca/ Arsip	7	7	-	2
8	Laptop	22	17	1	4
9	Meja Biro	2	2	-	-
10	Piala	1	1	-	-
11	Gordyn	9	9	-	-
12	Sofa	1	1	-	-
13	Genset	1	1	-	-
14	Kursi Kayu	7	7	-	-
15	Kursi Kayu Panjang	1	1	-	-
16	Lemari Kayu	6	6	-	-
17	Meja Komputer	3	-	3	-
18	Meja 1/2 Biro	29	28	1	-
19	Rak Besi	3	-	-	3
20	Projection Screen	2	2	1	-

No	Jenis/ nama barang	Keadaan sesuai Laporan			
		Jumlah	Baik	Rusak	
				Ringan	Berat
21	Aipone	1	-	-	1
22	Camera	1	1	-	-
23	Cermin	1	1	-	-
24	Digital Recorder	2	-	2	-
25	Filing cabinet	2	2	-	-
26	Foto pigura Wali/Wakil	1	1	-	-
27	Infocus	2	2	-	-
28	Jam dinding	1	1	-	-
29	Kursi besi	8	8	-	-
30	Kursi lipat Busa	3	3	-	-
31	Komputer PC	1	1	-	-
32	Led-TV	1	1	-	-
33	Lemari Besi/Kaca	1	-	1	-
34	Mesin Fotocopy	2	1	1	-
35	Printer	30	12	1	17
36	Peta kota Kupang	1	-	-	1
37	Papan struktur	1	1	-	-
38	Papan jadwal kerja	1	1	-	-
39	Monitor Komputer	5	-	-	5
40	Rak Besi	3	3	-	-
41	UPS Komputer	2	-	-	2

Sumber : Data Sekunder Bagian Tata Pemerintahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa baik Air Conditioner (AC), printer, laptop dan *Personal Computer* (PC) dan beberapa sarna pendukung lainnya pada tahun 2020 mengalami rusak berat dan harus diganti. Hal ini menyebabkan suasana ruangan menjadi agak panas karena

rusaknya mesin AC dalam ruangan, mobilisasi pegawai terbatas, terhambatnya pelaksanaan kerja kantor dan pelayanan administratif pegawai Bagian Tata Pemerintahan. Beberapa pegawai mengeluhkan pekerjaannya terhambat karena harus antri menggunakan printer, fotocopy, atau mengetik laporan atau dokumen. Hal ini perlu untuk segera dibenahi demi kelancaran pelaksanaan tugas pegawai Bagian Tata Pemerintahan itu sendiri..

Permasalahan ini juga didukung oleh adanya kesenjangan hasil beberapa penelitian terdahulu terhadap pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang memiliki hasil berbeda-beda. Penelitian Japriska Megawati (2014) dengan judul Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatra Barat menemukan bahwa terdapat hubungan positif signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Dian Asriani (2018) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kinerja. Begitu juga dengan Arfian Alwi dan Indra Suhendra (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada

Bappeda Provinsi Banten) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai

Mouren Bawelle (2016) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna menemukan bahwa disiplin berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Tahuna. Sedangkan pada penelitian Arfian Alwi dan Indra Suhendra dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Arianto (2013) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sedangkan Muthia Roza Linda, dkk (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Karena terdapat kesenjangan antara temuan penelitian terdahulu diatas, maka hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang”**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang pemelitan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan disiplin kerja, pembagian beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Seperti yang telah digambarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap pelaksanaan disiplin kerja, pembagian beban kerja, kondisi lingkungan kerja dan kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.

3. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, pegawai dan Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang. Adapun manfaat penelitian ini adalah

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang dalam menentukan arah kebijakan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai, pembagian beban kerja pegawai yang proporsional dan lingkungan kerja pegawai yang baik bagi peningkatan kinerja pegawai di lingkup Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.

2. Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.