

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah tempat dimana seseorang merasa puas satu sama lain, manajemen sumber daya manusia yaitu tempat di mana orang diperlakukan secara efisien dan sebaik mungkin (Kawiana, 2020). Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia komponen penting yang perlu diperhatikan. Sumber daya manusia organisasi menentukan keberhasilannya untuk meningkatkan daya saing, instansi harus dapat mengembangkan setiap komponen sumber daya manusia secara efektif. Instansi atau organisasi harus menemukan cara inovatif untuk menjaga pekerja dapat membparakerikan kinerja yang baik dan menumbuhkan potensi mereka untuk berkontribusi semaksimal mungkin pada instansi.

Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjungpinang merupakan Kantor yang bergerak di bidang pelayanan Industri dan Perdagangan masyarakat. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang dibentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tanjungpinang menetapkan satuan organisasi dan tata kerja.

Dalam meningkatkan efisiensi layanan publik, kinerja pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang sangat penting. Perlu dilakukan analisis menyeluruh terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja, seperti manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, beban kerja,

dan lingkungan kerja. Kinerja pegawai adalah faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2021). Agar menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi pegawai, Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang harus melakukan pembaharuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian juga memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang ditetapkan berdasarkan PP 30 Tahun 2019 dan PermenPAN Nomor 08 Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja PNS.

Tabel 1.1
Penilaian Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

No	Aspek Penilaian	Kategori	Penilaian kinerja
1.	Aspek Perilaku Kerja berdasarkan PP No 46 Tahun 2011.	Orientasi Pelayanan: a. Integritas b. Komitmen c. Disiplin d. Kerjasama e. Kepemimpinan	Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan: a. 91- ke atas (sangat baik) b. 76-90 (baik) c. 61-75 (cukup) d. 51-60 (kurang) e. 50 ke bawah
.	Aspek perilaku kerja PP No 30 Tahun 2019	Orientasi pelayanan: a. Komitmen b. Inisiatif kerja c. Kerjasama d. Kepemimpinan	Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan/predikat a. Sangat Baik (nilai $110 \leq 120$) b. Baik, (nilai (90 - 120) c. Cukup, nilai (70 - 90) d. Kurang, nilai (50 - 70) e. Sangat Buruk, nilai (< 50)

Sumber: PermenPAN Nomor 08 Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja PNS

Tabel 1.1 menunjukkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yaitu dokumen yang berisikan rencana target kerja seorang pegawai dalam periode tertentu

yang disusun berdasarkan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab jabatan. SKP digunakan dapat untuk mengukur, mengevaluasi, dan mengevaluasi kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan pemerintah. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpang, pegawai memiliki penilaian baik tentang Sasaran Kinerja Pegawai.

Selain faktor kinerja disiplin juga memiliki peran penting bagi instansi maupun pegawai. Disiplin kerja mencerminkan sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sikap ini mencakup kesediaan untuk menyatakan pendapat aturan, menerima sanksi jika melanggar, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kinerja yang optimal. Hal ini juga melibatkan kesadaran untuk tidak menyalahgunakan jabatan dan wewenang yang diberikan (Dina Yuniarti et al., 2023). Salah satu aspek yang perlu menjadi perhatian utama instansi adalah menjaga dan mengelola disiplin pegawai agar tetap fokus pada tujuan organisasi. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi manajemen dengan pegawai untuk mendorong perubahan perilaku yang positif serta meningkatkan kesadaran terhadap norma-norma sosial yang berlaku (Asiva Noor Rachmayani, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dina Yuniarti, n.d.), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dijaya, 2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Penelitian (M. Busro, 2018) mendukung temuan tersebut, bahwa disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama diungkapkan oleh (Nasution, 2022), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang (Januari – Desember 2024)

Bulan	Keterangan Ketidak Hadiran		
	Cuti	Dinas Dalam	Dinas Luar
Januari	2 orang	3 orang	4 orang
Februari	3 orang	4 orang	2 orang
Maret	1 orang	5 orang	3 orang
April	2 orang	6 orang	2 orang
Mei	3 orang	4 orang	5 orang
Juni	1 orang	5 orang	2 orang
Juli	2 orang	5 orang	3 orang
Agustus	2 orang	2 orang	2 orang
September	3 orang	3 orang	4 orang
Oktober	2 orang	3 orang	3 orang
November	1 orang	3 orang	3 orang
Desember	1 orang	4 orang	5 orang

Sumber: Disperindag Kota Tanjungpinang 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 data absensi Pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai mulai (Januari-Desember 2024) masih terhitung rendah belum mencapai kehadiran 100% setiap bulannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang masih kurang. Hal ini dapat berdampak pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang.

Salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Robbins (2008) menyatakan pendapat bahwa beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau rekan kerja pada waktu tertentu dengan keterampilan dan potensi yang dimilikinya. Menurut Pedoman Analisis Beban Kerja Departemen Dalam Negeri pada Departemen Luar Negeri dan Pemerintahan Daerah, Edisi 12 Tahun 2008, beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu. Hal ini dapat menyebabkan pegawai mengalami penurunan kinerja. Hasil observasi dan wawancara dengan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang menunjukkan bahwa pegawai diwajibkan bekerja dari hari Senin sampai Kamis selama 8 jam, atau dari 08.00 hingga 16.00, serta Jumat pada pukul 08.00 – 15.30. Namun, banyak pegawai yang bekerja lebih dari jam tersebut. Pegawai harus menghabiskan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan karena ada tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan. Selain itu, pegawai merasa karena kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas. Tuntutan waktu yang tinggi ini ditunjukkan berpengaruh positif dengan beban kerja pegawai. Rasa tanggungjawab yang berlebihan yang dirasakan oleh pegawai saat bekerja, faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, beban kerja yang diemban oleh pegawai berdampak negatif terhadap kinerja dan kerja pegawai.

Masalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh pegawai.

Santoso dan (Rijanti, 2022) menyatakan pendapat bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (Komang *et.,al* 2021) mendapatkan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, (Ahmad *et.,al* 2019) menyatakan pendapat bahwa beban kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja, Beban kerja, lingkungan kerja, adalah beberapa faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Darmadi, 2020), termasuk hal-hal di sekitar pegawai yang memengaruhi bagaimana para pegawai melakukan tugas mereka. Hal ini meliputi seperti udara yang dingin dan pencahayaan yang baik. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mereka sangat mendukung produktivitas. Namun, beberapa aspek fisik, seperti ruang kerja dan tingkat kebisingan, perlu diperbaiki, dan terutama masalah komunikasi antara pegawai baru dan senior diperlukan. Selain itu, pegawai merasa bekerja melebihi waktu, yaitu karena mereka harus menyelesaikan banyak tugas. Hasil (Rismayanti, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Cara pegawai melakukan pekerjaannya untuk instansi dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerja mereka pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka mereka dapat lebih nyaman menyelesaikan aktivitas dan tugas dalam pekerjaannya. (Mardiana, 2011) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan pekerjaan mereka setiap hari. Untuk memastikan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang dapat melakukan

pekerjaan dengan lancar, diperlukan tata ruang kantor yang memadai. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai merasa aman dan memungkinkan mereka untuk mencapai hasil terbaik mereka. Santoso & Rijanti (2022) menyatakan pendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, Ahmad dkk. (2019) menyatakan pendapat bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pemaparan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan Penelitian Untuk Mengetahui Bagaimana Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang dengan mengangkat judul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungpinang”

1.2 Identifikasi Masalah

Kajian ini mengidentifikasi permasalahan yang timbul merujuk pada uraian latar belakang yang dijelaskan sebelumnya yaitu:

1. Pegawai memiliki tingkat disiplin kerja pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang masih kurang yaitu belum mencapai batas maksimum.
2. Pegawai bekerja memiliki waktu dan hari kerja mulai Senin hingga Jumat dari jam 08.00–16.00, atau 8 jam, tetapi banyak yang bekerja lebih dari jam

yang ditentukan. Pegawai harus menghabiskan lebih banyak waktu karena banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan. Mereka harus menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari pada jam kerja mereka, dan mereka merasa terbebani karena tidak ada tekanan waktu.

3. Pegawai merasadapt dampak lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja sangat mendukung produktivitas. Namun, beberapa aspek fisik, seperti ruang kerja dan tingkat kebisingan, perlu diperbaiki, dan terutama masalah komunikasi antara pegawai baru dan senior diperlukan.
4. Pimpinan harus meningkatkan efektivitas layanan publik harus menjadi prioritas utama bagi instansi. Manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti memutuskan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang?

4. Apakah Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang?

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti mencakup masalah penelitian ini hanya pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang dan tidak meninstansi lainnya, karena ruang lingkup responden hanya Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijelaskan, tujuan penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjung Pinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan penelitian ini, peneliti berharap hasilnya dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat menambah referensi ilmiah dalam memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja di lingkungan kerja, terutama di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajemen Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungpinang terkait pengelolaan beban kerja, manajemen, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja. Hasil penelitian diharapkan membantu instansi dalam menerapkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

3. Bagi FEBM

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian elanjutnya oleh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim, serta dapat dijadikan arsip bagi jurusan maupun fakultas.

1.7 Sistematikan Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksud untuk memberikan gambaran yang jelas kepada pembaca dapat memahami penelitian ini. Adapun masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab kedua ini menjelaskan tentang hal-hal yang mendasari penelitian ini yang terdiri dari teori-teori ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam penelitian ini, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga ini terdiri dari objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, metode penentuan populasi dan sampel, proses pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat berisi tentang hasil penelitian, pengujian asumsi klasik serta pembahasan teoritik baik secara kuantitatif dan statistik

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima berisi tentang kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang menyatakan pendapat jawaban dari rumusan masalah, serta berisi tentang saran dan keterbatasan penelitian.