

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014). Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Notoatmodjo (2009) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Manajemen pada dasarnya merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti(2017), Sumber daya manusia adalah semua

potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang paling penting dan sangat menentukan dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Kinerja merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang salah satunya dipengaruhi salah satunya oleh budaya organisasi. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan tingkat persaingan menyebabkan penelitian serta pengukuran kinerja juga menjadi krusial untuk diperhatikan. Menurut Susanto (2019), hasil penilaian kinerja pegawai bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, karena dapat mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada perusahaan. Kinerja pegawai yang positif dapat tercapai jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi tiga faktor utama yaitu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil secara halus kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi adalah sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha dalam mencapai satu tujuan. Menurut Wibowo (2015), motivasi kerja dapat memberikan energi yang dapat menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Motivasi adalah dorongan bagi seorang karyawan untuk bekerja sesuai diri sendiri tanpa adanya ancaman maupun paksaan. Menurut Douglas & Morris (dalam Gabriela Rusua, 2014), berpendapat bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja ada empat yaitu perlu untuk relaksasi, perlu untuk keuntungan dan dorongan untuk bekerja. Kemudian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada penacapaian tujuan Wibowo (2017). Adapun Menurut Sunyoto (2019) Motivasi merupakan suatu keinginan (*want*) yang mendorong kemauan karyawan dalam bekerja; setiap motivasi yang dimiliki seseorang mempunyai tujuan dan keinginan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Ambalwati. Tusnollah, dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap pegawai Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta bisa dikatakan motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai masih kurang sehingga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

Disiplin kerja suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan

organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Singodimedjo (2017) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Dr. Melayu S.P Hasibuan (2012), disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penelitian terdahulu Prashakti dan Ekhsan (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian Illanisa, dkk (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, disiplin kerja yang ada di Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta perlu meningkatkan disiplin kerja seperti waktu dan pulang kerja mengikuti aturan jam yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja adalah salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisikerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan

kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada didalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Badrianto dan Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung juga oleh penelitian Putra dan Rahyuda (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kenyamanan ruang kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap lingkungan kerja fisik yang ada di Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta perlu melengkapi fasilitas pendukung untuk pegawai dan memperhatikan cahaya ataupun suhu ruang pada ruang kerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti akan menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pada latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan

lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan
Kota Yogyakarta

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kelengkapan hasil penelitian mahasiswa sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti dengan masalah yang sama.
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan informasi tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian ini terdapat beberapa Batasan masalah yaitu :

- a. Variabel independen terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.
- b. Variabel dependen adalah kinerja pegawai.
- c. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta.