

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan dengan optimal karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Sarana untuk meningkatkan kualitas manusia bisa dengan memperbaiki sumber daya manusia yang akan berdampak pada meningkatnya pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi, selain itu diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Pribadi (2013) yaitu kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu

organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia sebagai salah satu dari sumber keunggulan kompetitif merupakan aset penting dalam organisasi dan bagian dari proses perencanaan strategi, organisasi atau perusahaan itu sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan organisasi sehingga para karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Adapun pengaruh dari kondisi lingkungan kerja yang ada juga akan mempengaruhi hasil kinerja yang akan dicapai dengan terciptanya lingkungan yang nyaman dan kondusif diharapkan tingkat kesadaran untuk meningkatkan kedisiplinan akan tercipta. Selain itu pengaruh budaya organisasi pula dilihat dari sudut pandang karyawan, budaya memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah membangun rasa memiliki jati diri bagi karyawan, Dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang dibentuk. Berbagai praktik di atas dapat memperkuat budaya organisasi dan memastikan karyawan yang bekerja sesuai dengan organisasi memberi imbalan sesuai dukungan yang diberikan.

Sementara menurut Siagian (2009) menerangkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan berbagai faktor tersebut, salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing peran karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Seperti yang sudah dijelaskan diatas kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti lingkungan, disiplin, budaya organisasi dan komunikasi yang lancar sesama karyawan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktifitas kinerjanya diperlukan lingkungan kerja yang baik yang akhirnya akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan

karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Perubahan yang terus menerus dan berlangsung cepat membuat organisasi semakin berhati – hati terhadap setiap perubahan lingkungan yang terjadi baik lingkungan eksternal maupun internal menurut Lucky (2010). Herman (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Perubahan lingkungan kerja yang sering terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi; antara lainnya, perubahan teknologi yang semakin canggih, kepemimpinan, imbalan kerja, atau memang tempat dimana seorang karyawan itu bekerja beresiko tinggi akan menyebabkan ketidakamanan kerja sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat bekerja sangat besar.

Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga

kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan Menurut Hasibun (2015).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Robbins (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi. Menurut Melville (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota- anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota.

Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) adalah Lembaga Pemerintahan yang mempunyai fungsi untuk membina, mengendalikan dan pengawasan di

bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. Dinas Tenaga Kerja merupakan instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan jasa terkait tenaga kerja dan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Selain itu Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas serta mampu mengatasi segala permasalahan terkait dengan ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Hal-hal yang dapat menunjang terciptanya tenaga kerja yang berkualitas tidak terlepas dari peran para karyawan yang bekerja di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman sendiri, yang berarti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berada didalamnya harus sudah sesuai standar yang diharapkan setiap karyawannya.

Kondisi lingkungan kerja yang terlihat dari hasil observasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman terlihat kurang kondusif dikarenakan lokasi kantor yang menjadi satu dengan kantor Dinas Sosial Kabupaten Sleman

dengan letak kantor Dinas Tenaga Kerja berada dilantai dua. Selain itu, ada salah satu kegiatan yang menjadi budaya di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yakni apel pagi, apel pagi merupakan kegiatan atau budaya yang diterapkan oleh organisasi atau instansi sebagai sarana untuk melakukan koordinasi dari pimpinan kepada bawahan. Koordinasi bisa dalam bentuk pengumuman, arahan, maupun himbauan. Alasan dilaksanakannya apel pagi adalah untuk meningkatkan komitmen dan kedisiplinan kepada pegawai, sehingga dengan kedisiplinan tersebut diharapkan mampu menumbuhkan peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Melihat hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa instansi ini harus memperhatikan kenyamanan kondisi didalam lingkungan kerjanya dan mampu menerapkan budaya yang tepat seperti apel pagi kepada karyawan. Selain itu instansi pemerintahan juga harus mampu mengutamakan kualitas pelayanan dan kinerja pegawainya agar mampu tercapai tujuan instansi pemerintahan tersebut. Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) ada pada setiap daerah di seluruh Indonesia, karena hal ini adalah agenda atau tugas dari pemerintah dalam memberikan sarana dalam melayani masyarakat. Maka dari itu diperlukan para pegawai yang terampil dan mampu mendukung kemajuan instansi tersebut. Tenaga kerja atau pegawai adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan atau instansi, untuk itu diperlukan tenaga kerja yang paham akan pekerjaannya dan sesuai dengan posisinya, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman bukan hanya didukung oleh pegawai yang mengerti

tentang ketenagakerjaan saja, tetapi pegawai juga harus diberikan motivasi dalam peningkatan kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Selain itu, dimaksudkan agar Dinas Tenaga Kerja ini dapat memiliki kualitas sdm yang bagus dan dapat menjadi instansi yang maju dengan memanfaatkan serta mengoptimalkan kinerja karyawannya. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang analisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut:

1.2.1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

1.2.2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

- 1.2.3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.
- 1.2.4. Apakah Lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.
- 1.2.5. Apakah Diantara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi ada yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.
- 1.3.2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.
- 1.3.3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.
- 1.3.4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.
- 1.3.5. Untuk menguji dan menganalisis diantara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi manakah yang berpengaruh

dominan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini untuk membandingkan pengetahuan teori dengan kenyataan yang ada dalam praktek, sehingga dapat diketahui sejauh mana pengetahuan teori dapat diterapkan dalam praktek.
- b. Dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bagi mereka yang melakukan penelitian lebih mendalam mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1.4.2. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kelengkapan hasil penelitian mahasiswa dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti dengan masalah yang sama.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan informasi tentang pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian lebih terarah Dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai.

Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1 Variabel bebas yang diteliti adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.
- 1.5.2 Penilaian kinerja karyawan dinilai secara subyektif karena pertanyaan mengenai variabel terikat yaitu variabel kinerja hanya ditujukan kepada karyawan.
- 1.5.3 Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman pada karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun kerja.

1.6. Sistematika Penulisan Skripsi

1.6.1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan skripsi.

1.6.2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang mendukung dalam penelitian ini diantaranya: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisaasi dan Kinerja Karyawan. Selain itu membahas kajian penelitian yang relevan, menyusun kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

1.6.3. BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel dari penelitian, metode sampling yang ditempuh, variable penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

1.6.4. BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

1.6.5. BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya dan saran yang perlu untuk disampaikan.