

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dalam mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang professional dan terampil dalam menghadapi kemajuan di era globalisasi ini. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Sumber Daya Manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Tidak dapat dipungkiri kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan karena dengan adanya sumber daya manusia yang handal akan bisa memberikan dampak positif dalam kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Saat

ini pengetahuan selain menjadi modal utama, pengetahuan juga berperan untuk pertumbuhan organisasi. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain disiplin, untuk mendorong karyawan ke arah usaha maksimal dengan adanya keinginan memenuhi kebutuhannya, dibutuhkan kebijaksanaan pimpinan dalam usaha menggerakkan, mengajak dan mengarahkan karyawan dengan memberikan dorongan atau motivasi untuk mencapai kinerja yang baik.

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi semua tugas dengan tepat waktu dan mentaati semua peraturan yang ada menjadi salah satu keunggulan yang harus

dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan akan dihargai oleh atasan karena kinerja tersebut. Bohlander & Snell (2010:590) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku tertib dalam sebuah organisasi serta pelatihan yang membentuk dan memperkuat perilaku yang diinginkan atau mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan dan mengembangkan pengendalian diri. Indikator dari disiplin kerja yaitu: mematuhi semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi (Hasibuan, 2010). Artinya bahwa disiplin kerja merupakan sikap mental kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai untuk mau melaksanakan aturan kerja dan menerapkan aturan kerja dalam perilaku kerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan suatu perusahaan untuk menentukan sikap, perilaku dan mental kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan aturan – aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sejalan dengan itu, menurut Rivai (2011:824) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai sangat didukung oleh hal-hal yang dapat memotivasi dirinya dalam melaksanakan kegiatannya, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja

pegawainya. Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Menurut Veithzal Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Fasilitas yang diberikan perusahaan pada Lingkungan Kerja karyawan tidak hanya bertujuan untuk membuat karyawan lebih produktif tetapi juga harus mampu memberikan rasa aman dan nyaman (Febriani dan Indrawati,2013). Lingkungan

Kerja karyawan merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan karyawan itu sendiri. Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan fisik disekitar karyawan bekerja seperti ruang luas kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja non-fisik yang baik sangat diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan Kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya jika Lingkungan Kerja tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan akan berpotensi menjadi hambatan dalam bekerja seperti permasalahan dengan rekan kerja, tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja, atau kurang bisa menikmati pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa betah dalam bekerja.

Penelitian yang sebelumnya dilakukan Ayun Pratiwi (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian selanjutnya oleh Dori Mittra Candana (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan bahwa Terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif kepada Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja kepada

Kinerja Karyawan. Sementara hasil penelitian Rozi Fadillah, dkk (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk menguji kembali variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada obyek amatan yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.

Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh para ahli diatas. Terdapat kesinambungan antara variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SLEMAN”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman
4. Apakah pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman
2. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman
3. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman

4. Menganalisis secara simultan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja yang simultan terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Secara Toritis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk membandingkan teori manajemen yang didapat di bangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori – teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek dilapangan.

- b. Bagi akademis

1. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.
2. Penelitian ini untuk membandingkan pengetahuan teori dengan kenyataan yang ada di dalam praktek, sehingga dapat diketahui sejauh mana pengetahuan teori dapat diterapkan ddalam praktek.

1.4.2. Secara Praktis

a. Bagi Instansi

Laporan Tugas Akhir ini dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan pertimbangan dalam bidang SDM khususnya tentang kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja dan Lingkungan kerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan bila menghadapi atau menemukan permasalahan yang sama.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini membahas mengenai disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman tahun 2020 yang nantinya akan dianalisa oleh penulis melalui karyawan dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman itu sendiri.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu tentang Komunikasi Internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variable-variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil pengolahan data dari SPSS disertai analisa data dengan pengujian hipotesis, selanjutnya Penjabaran dan Pembahasan Uji Hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisi data dan pembahasan sebelumnya.