

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang sangat pesat saat ini telah mempengaruhi sistem tatanan kehidupan, hal ini menjadi penyebab kehidupan manusia yang berjalan ke era modernisasi dan globalisasi. Kemajuan tersebut menjadi tantangan yang perlu direspon dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara sistemik, efektif dan efisien. Maka respon serta upaya yang sangat memungkinkan adalah melalui pendidikan.

Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini masih rendah, hal ini tercermin dari peringkat Indonesia yang masih berada rendah dibandingkan dari negara-negara tetangga. Indikator peringkat kualitas pendidikan ini tercermin dalam jumlah kasus buta huruf, sehingga pendidikan menjadi perhatian mencapai tujuan suatu negara. Permasalahan pendidikan yang terjadi tidak lepas dari keberadaan dan fungsi pemerintah sebagai pembuat kebijakan dan instansi yang bertanggung jawab terhadap penyediaan dan pelayanan pendidikan yang ada.

Dinas Pendidikan di setiap Kabupaten atau Kota mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengelolaan bidang pendidikan. Usaha pemerintah yang bisa dicapai untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia agar tujuan dari negara bisa dicapai yaitu melalui sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam negara, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk

mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga 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.

Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti motivasi, disiplin, lingkungan dan komunikasi yang lancar sesama karyawan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011). Karyawan perlu mendapatkan motivasi dari atasan mereka, jika mereka mendapatkan motivasi dari atasan, maka diharapkan mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2011). Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka

mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik (Prabu dan Wijayanti, 2016).

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain aspek tersebut disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Pendapat lain menyatakan disiplin kerja merupakan sikap mental, kesadaran, kesediaan, dan kesanggupan seseorang untuk tunduk dan taat dalam melaksanakan aturan dan norma yang ditetapkan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Suswardji, dkk, 2012). Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif. Meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dibutuhkan pendisiplinan karyawan secara teratur. Realitanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Dua aspek motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Di samping itu lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja (Noah dan Steve, 2012). Pendapat lain menyatakan lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi (Robbins, 2010). Lingkungan Kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui

Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman merupakan salah satu lembaga kedinasan yang bergerak dalam bidang pendidikan yang khusus melayani di wilayah Kabupaten Sleman. Lembaga ini mempunyai visi agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata yang berdasar pada budaya bangsa dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas dalam rangka menciptakan insan pendidikan berkualitas yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Pentingnya peranan pendidikan dalam pembangunan bangsa, Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman telah melakukan berbagai upaya untuk terus menerus meningkatkan pelayanan pendidikan yang berkualitas dan menjangkau semua lapisan masyarakat. Dalam meningkatkan pelayanan pendidikan yang berkualitas dengan tujuan pelayanan terhadap masyarakat dapat maksimal maka sangat diperlukan motivasi dalam bekerja, kedisiplinan yang tinggi serta lingkungan yang aman dan kondusif dalam bekerja agar hasil kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian akan menganalisa tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman
5. Diantara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman.
2. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman.

1.4. Manfaat Penelitian

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

1.4.1. Manfaat teoritis: bagi penulis

- 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. Untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Bagi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yaitu sebagai masukan yang bermanfaat bagi sesama rekan mahasiswa dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti dengan masalah yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis: Bagi Perusahaan

- 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 Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta 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:

- a. Kinerja dinilai oleh karyawan dengan alasan karyawan menilai kinerja sendiri akan jauh lebih termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya.
- b. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman Bidang Kepegawaian 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: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan

Kinerja Karyawan. Selain itu membahas kajian penelitian yang relevan, menyusun kerangka fikir 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, variabel 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.