

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat dijadikan tolak ukur prestasi organisasi dalam menciptakan kebutuhan organisasi, yaitu aparatur yang terjamin kredibilitas dan kompetensi karena tercukupi tingkat kesejahteraan dengan gaji yang baik dan tingkat produktivitas yang optimal. Kinerja pegawai yang baik merupakan bangunan kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi pemerintahan. Organisasi yang baik dalam tataran pemerintahan merupakan organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) (Syahputra, dkk 2020). SDM merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan yang diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja atau seorang pegawai yang berkualitas serta dapat diandalkan untuk meningkatkan kinerja dan aktivitas operasional perusahaan secara konsisten (Pratama, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala bidang kepegawaian dan umum pada Rabu, 9 Desember 2020 menyebutkan bahwa masih ada beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas yang terkait dengan motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dan dirasakan langsung oleh kepala bidang kepegawaian dan umum. Permasalahan tersebut diantaranya kurangnya motivasi kerja sehingga banyak waktu yang disia-siakan untuk menunda atau bahkan tidak melaksanakan tugas

tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan, tidak dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama, dan kurangnya fokus dalam pekerjaan yang dilakukan.

Permasalahan selain yang terkait dengan motivasi kerja yaitu disiplin kerja. Permasalahan ini ditandai dengan adanya banyak pegawai yang telat saat jam masuk kerja dan banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi setiap hari senin. Selain permasalahan terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja kepala bidang kepegawaian dan umum juga mengemukakan lingkungan kerja menjadi permasalahan yang ada didalam Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. Hal ini ditandai dengan tempat bekerja yang sempit dan tata ruangan yang kurang teratur selain itu juga kebisingan yang ada di lingkungan kerja karena Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas berada di samping jalan raya yang setiap harinya berlalu lalang kendaraan (wawancara dengan kasubag umum).

Kinerja dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, kesetiaan bekerja, kemampuan kerja dan hasil yang dicapai. Kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan ataupun organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada. Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu para pegawai agar mencapai sasaran yang

telah ditetapkan oleh organisasi (Syahputra dkk, 2020). Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan (Sholihuddin dkk, 2020).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Salah satunya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel motivasi kerja. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan hal yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Prabu dan Wijayanti, 2016). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gaya kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Ramawati, 2020). Hasil dari penelitian terdahulu oleh Ramawati (2020), Andayani dan Tirtayasa (2019), Sutanjar (2019) dan Syahputra (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Siswanto (2019), Suhardi (2019) dan Alfian, dkk (2019) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Siswati dan Nadiatul Khoiroh

(2019), Sinaga (2020) dan Hanifah (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Winoto (2019), dan Mirza (2021) menyatakan motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Syahputra, dkk 2020). Hasil dari penelitian terdahulu oleh Kusumayanti, dkk (2020), Malka (2020), Rahmatulloh Pratama (2020) dan Purba (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitiannya Kurdi (2019) dan ichsan (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Ningsing, dkk (2020), Nurhada (2019) dan Bawelle (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kumarawati (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Hidayat, 2020). Lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Ayubi dan Ali, 2020). Hasil penelitian terdahulu oleh Hidayat (2020), Athar (2020), Ayubi (2020), Muthe (2020), dan Dewi dan Trihudiyatmanto (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fiansi (2019), Krisnaldy dkk (2019) dan Jufrizen (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Nabawi (2019) dan Kumajas (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Sihombing (2020) dan Safira (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena variable diatas ada gap atau perbedaan hasil penelitian, selanjutnya peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini merupakan pengembangan dari Ernawati F.Y dan Rochmah S, (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menambahkan variabel baru yaitu lingkungan kerja, karena peneliti ingin mengetahui seberapa banyak mempengaruhinya diri seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam satu wilayah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian Ayubi (2020), Athar (2020), Hidayat (2020), dan Muthe (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Nabawi (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kabupaten Banyumas”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Banyumas ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Banyumas?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Banyumas ?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan dilakukan pada dinas tenaga kerja koperasi dan ukm kabupaten banyumas dalam kurun waktu 2 bulan yaitu april dan mei 2021 dengan batasan yaitu :

1. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada semua pegawai Di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Purwokerto Kabupaten Banyumas.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas diharapkan hasil dari penelitian ini memberikan masukan dan dapat untuk pertimbangan yang berkaitan dengan Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia dan sebagai tambahan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta penelitian ini dapat menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus bidang SDM.

