

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja saat ini manajemen sumber daya manusia bukanlah hal asing yang ada di lingkungan suatu organisasi maupun suatu instansi. Kemampuan suatu organisasi maupun instansi untuk berkembang sangat tergantung pada sumber daya manusia. Karena dalam sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dan berharga, untuk melaksanakan tugas dalam kerangka kerja yang tertera untuk mengembangkan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi maupun suatu instansi sangat berpengaruh oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diharapkan peran aktif dalam perencanaan, pelaksanaan sekaligus sebagai pengawasan terhadap semua kegiatan manajemen instansi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan untuk mewujudkan secara maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, sangat membutuhkan peningkatan kerja yang optimal yang mampu mendorong kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai agar dapat mencapai tujuan, sehingga sangat mempengaruhi meningkatnya perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia merupakan jalan bagi organisasi untuk mempertahankan

kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia, dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pendayagunaan sumber daya manusia, selain itu dapat meningkatkan penghematan biaya dan lain sebagainya. Dengan kata lain, keberhasilan atau ketidak berhasilan suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai yang bekerja di dalamnya.

Motivasi yang akan diberikan instansi kepada karyawan hendaknya, terlebih dahulu mengetahui apa yang diinginkan karyawan. Jadi antara instansi dan karyawan memiliki keselarasan motif tentang bagaimana cara membawa instansi untuk memaksimalkan kinerjanya. sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala potensinya untuk pengembangan instansi selanjutnya.

Anoraga (2006:80). Disiplin kerja adalah sikap yang sangat di perlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai organisasi.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk instansi maupun perusahaan, karena adanya disiplin kerja juga dapat meningkatkan dan menjadikan pegawai lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas dan lain sebagainya. Dan saat ini banyak pegawai yang masih kurang disiplin atas tata tertib dan peraturan-peraturan yang ada atau yang sudah tertera dalam tempat mereka bekerja. Dilihat dari penelitian yang diperoleh, ke disiplinan kerja terhadap pegawai yaitu masuk kantor yang tidak tepat waktu, jam kerja malah asik ngobrol antar rekan kerja, jam kerja

banyak pegawai yang berkeliaran di luar memakai baju dinas, diberi target waktu untuk menyelesaikan tugas ternyata tidak selesai tepat waktu, dan lain sebagainya.

Berikut ini adalah data absensi Dinas Pekerja Umum Rembang Jawa Tengah

TABEL 1.1
Data Absensi Dinas Pekerja Umum Rembang Jawa Tengah

Tahun	Dinas Luar	Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
2000-2005	80 orang	20 orang	9 orang	10 orang	7 orang
2006-2010	60 orang	21 orang	5 orang	12 orang	10 orang
2010-2015	90 orang	15 orang	7 orang	7 orang	10 orang

Sumber: BKD dan Instansi Vertikal Kabupaten Rembang.

Penjelasan tabel 1.1 di atas, dari tahun 2000-2005 data absensi Dinas Pekerja Umum menunjukkan, bahwa jumlah pegawai yang dinas di luar berjumlah 80 orang, yang izin berjumlah 20 orang, yang sakit berjumlah 9 orang, yang cuti berjumlah 10 orang dan yang tanpa keterangan berjumlah 7 orang. Sedangkan tahun 2006-2010 data absensi Dinas Pekerja Umum menunjukkan, bahwa jumlah pegawai yang dinas di luar berjumlah 60 orang, yang izin berjumlah 21 orang, yang sakit berjumlah 5 orang, yang cuti berjumlah 12 orang dan yang tanpa keterangan berjumlah 10 orang. Sedangkan tahun 2010- 2015 data absensi Dinas Pekerja Umum menunjukkan, bahwa jumlah pegawai yang dinas di luar berjumlah 90 orang, yang izin berjumlah 15 Orang, yang sakit berjumlah 7 orang, yang cuti berjumlah 7 orang dan yang tanpa keterangan berjumlah 10 orang.

Adapun persoalan di dalam kinerja pegawai tentunya pihak organisasi perlu memperhatikan faktor apa saja yang sangat mempengaruhi penghambatan peningkatan kinerja pegawai , menurut pengamatan penelitian penyebab adanya permasalahan dalam kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai, dalam

masalah ini sangat diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dengan menciptakan suasana kerja yang optimal, untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Dalam peningkatan kerja tidak hanya memerlukan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja, akan tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan instansi juga memerlukan kenyamanan dalam lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Manajemen di dalam suatu organisasi ataupun lembaga memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Di Universitas Slamet Riyadi Surakarta, menurut pengamatan penelitian kondisi riil lingkungan kerja yang ada saat ini adalah sarana dan prasarana kerja kurang memadai. Mangkunegara (2012: 68), organisasi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dengan nyaman akan memberikan pengaruh motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk mempelajari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi lingkungan kerja, amat penting bagi instansi untuk memantau kondisi lingkungan kerja karyawan. Dalam era modern seperti sekarang ini lingkungan kerja yang baik dan mendukung mutlak di penuhi agar menghasilkan output yang memenuhi kepuasan karyawan. Instansi harus semakin memahami harapan para karyawan hal ini disebabkan kegiatan operasional instansi tertumpu pada kinerja para karyawan (Hartanto dan Widaianti.2011). Penelitian yang dilakukan oleh Imranet al. (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertulis untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul: Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Motivasi Kinerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (Dinas Pekerja Umum Kabupaten Rembang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan di muka, yang menjadi masalah pada peneliti ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerja Umum Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerja Umum Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerja Umum Kabupaten Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerja Umum Kabupaten Rembang.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerja Umum Kabupaten Rembang.

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerja Umum Kabupaten Rembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak baik manfaat penulis maupun manfaat teoritis, yaitu :

1. Bagi penulis

Agar dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta akan memberikan pengalaman dalam pengembangan kemampuan ilmiah khususnya pada penelitian tentang Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja.

2. Bagi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Manajemen sumber daya manusia yang dapat di jadikan sebagai panduan dalam memperbaiki kualitas dan kompetensi peningkatan kinerja pegawai.

3. Bagi Instansi

Untuk memberikan masukan mengenai masalah-masalah yang ada dan memberikan kebijakan yang efektif dan efisien berguna agar dapat meningkatkan kedisiplinan dan kenyamanan lingkungan yang dapat berpengaruh untuk peningkatan kinerja pegawai.

