

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik itu akan memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi atau instansi pemerintah. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki potensi seperti keahlian, keterampilan, dan pemikiran yang baik dalam suatu organisasi harus dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya agar mampu memberikan keunggulan bersaing guna pencapaian tujuan organisasi.

Selain dengan mengoptimalkan potensi pegawai, suatu organisasi juga harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Simamora, (2006) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Jika pegawai mampu menjalankan tugas dengan hasil yang baik, maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik pula.

Memiliki pegawai dengan kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, sebab jika suatu organisasi memiliki pegawai dengan kinerja yang baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi serta mampu mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang bisa dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan dorongan dan motivasi kepada pegawai agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik guna mencapai tujuan organisasi.

Selain itu Dewi, (2013) juga menjelaskan cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji dan keamanan. Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik dan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja, menurut (Hasibuan, 2010).

Kinerja pegawai juga bisa dilihat dari tingkat kedisiplinan. Menurut Nitisemito, (2011) kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Oleh sebab itu, disiplin kerja yang baik dapat menciptakan perilaku yang positif yang mengarah pada tujuan dan hasil yang baik pula.

Menurut Hamali, (2016) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib

dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja karyawan juga bisa dilihat melalui data absensi yang ada pada suatu perusahaan. Jika tingkat absensi pegawai di suatu perusahaan tinggi, maka pegawai tersebut bisa dikatakan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya, jika tingkat absensi rendah, maka pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Kosambi

Bulan	Keterangan			Persentase
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
Juni 2019	0	22 hari	85 hari	5,15%
Agustus 2019	0	47 hari	120 hari	7,27%
September 2019	0	25 hari	104 hari	6,30%

(Sumber: Data Kantor Kecamatan Kosambi)

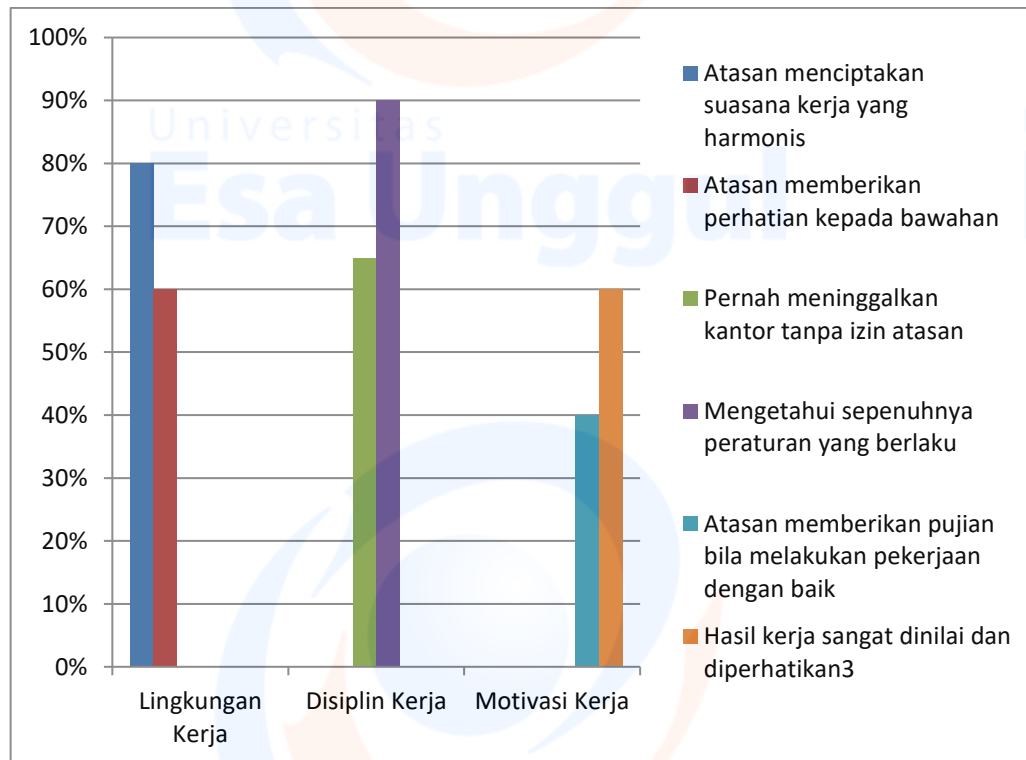
Dari data absensi diatas, dapat dilihat terjadi peningkatan absensi karyawan pada Bulan Agustus 2019 sebesar 120 absensi tanpa keterangan. Dimana sebelumnya pada Bulan Juni hanya sebesar 85 absensi. Ini berarti kedisiplinan pegawai di Bulan Agustus terhadap tingkat kehadiran menurun. Penurunan tingkat kedisiplinan absensi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika data tersebut dibandingkan dengan jumlah karyawan, maka untuk bulan Juni 2019 tingkat absensi karyawan tanpa keterangan sebesar 5,15% sedangkan untuk bulan Agustus 2019 sebesar 7,27%. Ini menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dari bulan Juni hingga Agustus 2019. Pada bulan September 2019 tingkat absensi karyawan sebesar 6,30% yang berarti mengalami penurunan daripada bulan Agustus 2019.

Organisasi juga harus bisa meningkatkan kinerja karyawannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja guna meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Rivai & Basri, (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja.

Kantor Kecamatan Kosambi merupakan salah satu organisasi di instansi pemerintah Kabupaten Tangerang yang merupakan pemekaran dari Kecamatan

Teluknaga dan pembentukannya pertama kali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1992 yang kemudian dikukuhkan/ditetapkan terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2010 tentang Organisasi Perangkat Daerah.



Gambar 1.1
Hasil Pra Survey

(Sumber: Data Jawaban Setuju pada Kuesioner Prasurvey)

Dari hasil pra survey yang telah dilakukan kepada 20 responden yaitu pegawai Kantor Kecamatan Kosambi, maka bisa dilihat bahwa hanya 80% responden yang setuju atasan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, sedangkan 20% lainnya menyatakan tidak setuju. Selain itu hanya 60% responden yang setuju bahwa atasan memberikan perhatian kepada bawahannya, dan 40% lainnya menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti atasan kurang mampu menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan pekerjaan serta atasan juga kurang memberikan perhatian pada bawahannya. Sehingga hal tersebut bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan merasa terganggu dalam melakukan pekerjaan apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan atasan tidak memberikan perhatian pada bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil pra survey mengenai masalah disiplin kerja menunjukkan bahwa 65% dari jumlah responden setuju pernah meninggalkan kantor tanpa izin atasan. Hal ini bisa disebabkan karena tidak terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga pegawai merasa bosan dan memilih meninggalkan kantor.

Selain itu juga hanya 90% responden yang setuju bahwa mereka mengetahui sepenuhnya peraturan yang berlaku, ini berarti masih adanya pegawai yang tidak mengetahui sepenuhnya peraturan yang berlaku. Hal ini bisa menyebabkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai karena kurangnya pengetahuan mengenai peraturan yang berlaku.

Untuk hasil pra survey mengenai motivasi kerja menunjukkan 40% responden setuju bahwa atasan memberikan pujian kepada bawahannya yang telah melakukan pekerjaan dengan baik. Serta hanya 60% responden yang setuju hasil kerja sangat dinilai dan diperhatikan. Dari hasil tersebut menunjukkan kurangnya *reward* yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai merasa kurang termotivasi dan merasa kurang mendapat dukungan dalam melakukan pekerjaan, selain itu pegawai juga merasa bahwa hasil kerja mereka kurang dinilai dan kurang diperhatikan. Hal ini bisa menyebabkan penurunan kinerja pegawai karena tidak adanya penilaian terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari uraian latar belakang masalah yang ditemukan, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai masalah tersebut. Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Karyawan Di Kantor Kecamatan Kosambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi permasalahan berikut ini:

1. Atasan kurang mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga pegawai sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan.
2. Adanya pegawai yang kurang mengetahui sepenuhnya mengenai peraturan yang berlaku, sehingga masih terdapat pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan.
3. Atasan kurang memberikan semangat dan motivasi kepada bawahannya serta tidak adanya reward atau pujian terhadap kinerja pegawai, sehingga pegawai merasa hasil kerja kurang dinilai dan kurang diperhatikan yang menyebabkan penurunan kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Kantor Kecamatan Kosambi, baik PNS maupun pegawai honorer. Fokus pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. **Manfaat Teoritis**
Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan ilmiah dan menjadi literatur pada pengembangan ilmu ekonomi manajemen sesuai dengan masalah yang diteliti.
- b. **Manfaat Praktis**
Peneliti berharap agar penelitian ini dapat membantu mengetahui dan memperkaya pengetahuan bagi masyarakat khususnya bagi pegawai di Kantor Kecamatan Kosambi mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Selain itu, peneliti juga mengharapkan agar hasil penelitian ini bisa memberikan gambaran mengenai dukungan sosial yang mereka butuhkan untuk mahasiswa lainnya yang sedang

menyelesaikan skripsi seperti dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan instrumental, dan dukungan pertemanan.