

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan sebuah perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan dalam melaksanakan suatu prosedur, aturan dan operasional. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin dan juga merupakan aset yang harus dijaga supaya dapat menghasilkan suatu yang dapat memacu timbulnya kedisiplinan dalam bekerja serta memberi kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan yang optimal dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk ditempati karyawan dan melakukan strategi yang tepat dari karyawan.

Kinerja (Y) menurut Budi setiyawandan Waridin (2006) merupakan hasil kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dalam usaha meningkat kinerja karyawan juga harus bisa menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk mempunyai semangat untuk melakukan suatu pekerjaan.

Agar tercapainya tujuan organisasi BPMPT diperlukan disiplin kerja (X1) yang baik dari para anggota organisasi yang bersangkutan. Disiplin

kerja merupakan suatu sikap tanggung jawab yang seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan yang mampu memicu meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal. Disiplin kerja merupakan hal yang penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula. Agar tercapai tujuan organisasi diperlukan disiplin kerja yang baik dari para personil organisasi yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (1997), disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen, akan mendorong semangat karyawan untuk kinerja dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan dalam organisasi tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut maka setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja yang baik salah satu contoh lain yaitu penerapan lingkungan kerja yang harus terjaga secara kondusif.

Lingkungan (X2) kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas seharinya, maka dari itu lingkungan kerja harus selalu terjaga secara kondusif serta membuat para karyawan lebih semangat lagi untuk kerja yang tinggi dan melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Lingkungan yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Husain Umar, 2004).

Lingkungan kerja sangat penting perannya bagi suatu organisasi dan harus dijaga dengan baik karena sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dengan keadaan sekitar tempat mereka berkerja untuk menjalankan aktifitas.

Tidak lepas dari disiplin kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja yang baik dan maksimal. Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengakualifikasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri seorang karyawan dalam bekerja. Faktor kepuasan kerja sangat mendukung bagaimana kinerja karyawan tersebut pada suatu organisasi.

Handoko (1996) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja (X3) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan cara untuk mengaktualisasikan diri sehingga akan mencapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Dalam hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang merupakan hal penentu dari kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Kota Surakarta merupakan badan yang memberikan suatu pelayanan publik dalam penanaman modal dan perizinan terpadu di kota Surakarta. BPMPT

mempunyai keunggulan kompetitif dalam pelayanan kepada masyarakat yang baik dan didukung oleh teknologi informasi dan komunikasi yang memadai dalam usaha mendukung kegiatan proses pelayanan publik di BPMPT secara efektif dan efisien, dengan hasil yang memuaskan. Badan penanaman modal dan perizinan terpadu (BPMPT) sudah berjalan lama sampai sekarang ini tidak dipungkiri dari peran semua kinerja karyawan di BPMPT. Para kinerja karyawan tersebut tidak lain dipengaruhi oleh keadaan lingkungan yang nyaman, yang memacu disiplin dalam menjalankan bekerja maupun tugas kerja di BPMPT.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, perlu dilaksanakan penelitian yang berjudul **“Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Badan Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu (BPMPT) Kota Surakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Diantara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja variabel mana yang punya pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui variabel mana diantara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

Bagi Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMPT) :

1. Dapat memberikan masukan informasi tentang betapa pentingnya faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja guna dapat meningkatkan kinerja karyawan di BPMPT kota Surakarta.

Bagi penulis :

1. Penelitian diharapkan dapat menjadi media pembelajaran pengetahuan secara nyata dan wawasan yang luas oleh peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai evaluasi dan bahan masukan praktek lapangan bagi penulis tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BPMPT kota Surakarta.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini penulis menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dari penelitian, kerangka pemikiran, review penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, desain penelitian, variabel penelitian beserta pengukuran dan definisi operasional, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan metode pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, analisis data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil analisis dan pembahasan mengenai penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, keterbatasan penelitian serta saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN