

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tidak dapat dipungkiri bahwa asset utama dalam suatu perusahaan, terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, semakin profesional SDM yang dipegang kendali, visi misi serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif.

Sumber daya manusia adalah penentu atau pelaku yang mengendalikan fungsi serta sistem seperti teknologi atau keuangan sehingga sebuah perusahaan dapat tetap hidup dan meningkatkan produktivitasnya. Kualitas sumber daya manusia yang profesional erat berhubungan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja adalah implementasi atau penerapan kemampuan seorang karyawan dalam bidang kerja yang dipercayakan kepadanya. Karena itu, di era globalisasi sekarang ini perusahaan harus memiliki karyawan atau tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa SDM memegang peranan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain kinerja dari perusahaan sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas dan kemampuan karyawan yang dimiliki.

Karena kualitas dan kemampuan karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, dan dengan kinerja karyawan yang baik, tentu kinerja perusahaan akan meningkat.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas dan profesional, diperlukan tindakan yang konkrit, konsisten dan berkesinambungan. Upaya-upaya konkrit yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang profesional adalah pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Kedua ini dinilai sangat menentukan, sebab jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka berdampak positif bagi peningkatan kualitas SDM atau kinerja karyawan. Dalam suatu operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kata kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor diantaranya adalah jumlah disiplin yang diberikan. Penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, disamping faktor-faktor diatas masih ada faktor lain juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja meskipun faktor-faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya.

Tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi

pelaksanaan tugas. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktifitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat diingatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan Disiplinan dan Lingkungan Kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Kinerja Karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal ini maka setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya. Berbagai cara dapat ditempuh guna peningkatan kinerja ini seperti penerapan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, Keteledoran dan akhirnya kerja di pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan.

Lingkungan yang memiliki kedisiplinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seorang karyawan. Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan Masyarakat serta mampu menghadapi persaingan bebas, sebuah organisasi harus bisa menata manajemennya seperti menilai efektif.

Kinerja karyawan menambah pengetahuan memperbaiki sikap, perilaku serta ketrampilannya terutama yang menyangkut dengan keolahragaan. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana seorang karyawan selalu datang dan

pulang tepat waktu sesuai yang sudah ditentukan oleh perusahaan, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Didalam sebuah kedisiplinan diperlukan peraturan dan hukuman serta sanksi-sanksi yang berlaku dalam perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan serta penyuluhan bagi karyawan dan menciptakan perilaku tata tertib yang baik. Dengan semua peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen, akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang telah menjadi tujuan organisasi tersebut.

Kinerja menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Seluruh tindakan karyawan dalam bekerja merupakan naluri yang timbul dari dalam dirinya. Apabila didalam bekerja mereka merasa nyaman, maka individu akan dapat tumbuh dan dapat mengembangkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas setiap harinya, maka dari itu lingkungan kerja harus selalu terjaga secara kondusif dan baik agar Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan begitu juga sebaliknya harus selalu terjaga dengan baik. Apabila lingkungan kerja antar pegawai tidak kondusif dan tidak akan baik maka semangat kerja dari pegawai sendiripun akan menurun yang pada akhirnya akan berakibat sulit tercapainya tujuan dari perusahaan.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas atau kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan menurut Labudo (2013).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Menurut Nitisemito (2002).

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah Kecamatan Teras Boyolali. Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis apakah didalam kinerja para karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja yang ada disekitarnya. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul “PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KECAMATAN TERAS”. Studi penelitian ini pada Kinerja Karyawan Kecamatan Teras Boyolali.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti membahas mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kecamatan teras dapat dirumuskan hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Teras Boyolali?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Teras Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam penelitian skripsi ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari disiplin terhadap kinerja karyawan Kecamatan Teras Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Teras Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, dapat membantu untuk menambah ilmu pengetahuan baik secara teori maupun praktek mengenai disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.
2. Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, yang berarti dapat memperkuat teori-teori tentang disiplin dan lingkungan kerja maupun untuk merespon penelitian terdahulu. Serta menambah referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang disiplin, lingkungan kerja, kinerja, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, Populasi, sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian, serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrument peneliti (terdiri dari hasil uji validitas, dan reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji heteroskedastisitas, dan hasil uji multikolinearitas), pengujian hipotesis (terdiri dari regresi linier berganda, hasil uji t dan uji f)

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yangtelah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN