

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi saat ini semakin diperhatikan dalam setiap kegiatan, terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang berada dalam organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional suatu organisasi mulai dari level yang paling bawah (*lower management*) hingga level yang berada paling atas (*top management*). Meskipun berbeda level, namun seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan organisasi. Pengabaian terhadap salah satu bagian akan berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi terciptanya tujuan organisasi. Salutondok (2015) menyatakan organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif, dan diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian penting dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas, baik dari pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem yang dibuat dapat berjalan dengan baik tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Parerung, 2014)

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang berkembang saat ini merupakan ciri dari era globalisasi, yang secara eksponensial akan mengubah dengan sangat cepat gaya hidup yang dilakukan oleh manusia. Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan aspek yang sangat penting dalam menunjang dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam kegiatan operasionalnya. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut

memajukan organisasi sebagai suatu wadah dalam peningkatan produktifitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan. Karyawan yaitu individu-individu yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sangki (2014) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi sangat ditentukan oleh para pegawai yang berada didalamnya. Pegawai dituntut dapat berperan secara maksimal untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius bagi seorang manajer, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang berada didalamnya. Perbaikan kinerja pegawai pada Kantor BPPKAD (Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) pada Kabupaten Grobogan untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan harus segera dilaksanakan. Oleh sebab itu salah satu cara adalah melalui peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja sehingga kenyamanan kerja pegawai dapat dipertahankan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin sendiri merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin kerja, maka setiap kegiatan yang

akan dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Katiandagho (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan manajemen dalam mendorong pegawai memenuhi berbagai tuntutan tersebut agar kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan modal yang sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu keberadaan disiplin kerja amat sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Selain disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang individu bertindak dengan cara tertentu. Salah satu cara untuk memberikan motivasi kepada pegawai adalah dengan memberikan promosi jabatan, dalam mempromosikan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau naik pangkat, atau penghargaan lainnya didasarkan atas kecakapan, kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai. Orang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih giat bekerja, sementara yang memiliki motivasi rendah akan berperilaku sebaliknya. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. (Respatiningsih, 2015)

Pencapaian tujuan organisasi merupakan aspek yang penting dalam pelaksanaannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Pegawai yang ada jika tidak dapat dikeloladengan baik maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Menurut Rumondor (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas, kelebihan atau kekuatan tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah diinginkan bersama. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi pada dasarnya kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau dan dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai aturan dalam bekerja.

Faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi seseorang yang melakukan aktivitas didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung sumber daya manusia didalamnya. Sangki (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Instansi yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu dan Mandey (2014) yang mengambil judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Dana Raya. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penulis mengganti satu variabel independen yaitu Pelatihan Kerja dan menambahkan dua variabel independen baru yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, serta mengganti studi kasus yang awalnya dilakukan pada PT. Bank Perkreditan Dana Raya menjadi dilaksanakan pada Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi empiris pada Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan untuk membatasi permasalahan yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penilitan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPPKAD kabupaten Grobogan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan.
2. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan.
3. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan.
4. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, manfaat dari penelitian ini sebagaimana yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja pegawai bagi para mahasiswa

dan masyarakat pada umumnya. Selain itu untuk memberikan pengetahuan sejauh mana pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan. Serta dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat dengan masalah yang serupa.

2. Manfaat praktis

a. Bagi mahasiswa

Memberikan pengetahuan lebih detail tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPKAD Kabupaten Grobogan. Disamping itu diharapkan menjadi media untuk menambah pengetahuan dan kemampuan yang telah didapatkan.

b. Bagi instansi terkait

Hasil dari penelitian ini diharapkan penelitian dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi pemerintah daerah Kabupaten Grobogan dalam pertimbangan pengambilan keputusan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga organisasi atau instansi dapat meminimalkan terjadinya kegagalan dalam kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi dan tugas pemerintahan, terutama dalam hal kinerja pada bidang pengelolaan penerimaan keuangan dan aset daerah, agar selanjutnya kinerja pemerintah dapat meningkat dan menjadi lebih baik.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian, maka dibuat rancangan penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi tentang pengertian kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pelaksanaan penelitian, statistik deskriptif, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran-

saran yang dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.