

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian ini merupakan replikasi dari hasil penelitian Feny Adita (2019) meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kabupaten Magelang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor pokok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, karena unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan oleh suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Sinambela & Lestari, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi tentunya didukung oleh adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Kualitas SDM berkaitan erat dengan hasil kinerja dari pegawai. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Supriyani & Mahmud, 2013). Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor penting dalam suatu instansi. Salah satu tolak ukur mengapa memiliki nilai suatu instansi berhasil dalam menjalankan aktivitasnya dapat diukur melalui aspek kinerja pegawai karena hasil kerjanya (Ronal & Hotlin, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi hal utama dan tumpuhan bagi instansi agar tetap dapat bertahan pada era globalisasi. SDM merupakan peran utama

dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia (SDM) yang berlebihan, tetapi tanpa adanya dukungan dari SDM yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Ahmed et al., 2018).

SDM yang ada di daerah khususnya yang berada di lingkup pemerintah daerah turut menentukan apakah suatu daerah mampu menciptakan daya saing yang baik. Orang yang memiliki jabatan dalam pemerintahan daerah atau yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah, terutama di dunia pendidikan yang diharuskan untuk memiliki kemampuan dan kapasitas dalam melaksanakan tugasnya. Diharapkan tidak hanya melaksanakan tugas harian saja, tetapi juga mampu untuk menciptakan program baru yang lebih inovatif di lingkup pemerintah daerah atau organisasi khususnya dibidang pendidikan di mana mereka bekerja. PNS dituntut untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan kompetensi dan tugas yang telah diberikan sebelumnya (Mulia & Saputra, 2021).

Diperlukannya peningkatan kompetensi sebagai PNS tenaga pendidik baik kompetensi teknis, kompetensi mengajar, kompetensi manajerial maupun kompetensi sosial kultural guna untuk mendukung suksesnya pelayanan terhadap masyarakat dalam hal ini siswa sekolah. Reward yang diberikan kepada PNS tenaga pendidik atas prestasi dan pengabdian PNS tenaga pendidik terhadap negara diharapkan dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dengan memenuhi hal apa saja yang menjadi target kerja, disamping perilaku kerja sebagai PNS tenaga pendidik, sebagaimana yang telah dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai cerminan komitmen kinerja yang pada akhir tahun akan terukur melalui penilaian prestasi kinerja (Marbun & Jufrizen, 2022).

Pertanggung jawaban kinerja pemerintah daerah menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LKIP), laporan kinerja menyajikan informasi tentang uraian

singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang direncanakan, pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis kinerja. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawab keberhasilan serta kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui komitmen organisasi (Aprilia & Lubis, 2021).

Penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sudah banyak dilakukan, menurut Shalahuddin, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Safira dan Rozak, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik dan termotivasi melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
3. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat mengetahui tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Memperoleh bukti apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta.
2. Memperoleh bukti apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta.
3. Memperoleh bukti apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, *reward*, dan kinerja pegawai. Selain itu, untuk memberikan informasi, wawasan, bahan referensi, dan bacaan yang diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta guna menambah informasi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat membuat kebijakan yang sesuai dengan kondisi yang ada. Selibhnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan dibuat selanjutnya.

3. Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan *reward*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan penelitian pada bab I ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan penelitian pada bab II ini menjelaskan tentang kumpulan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah, dan buku selain teori juga terdapat penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian pada bab III ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan definisi variabel, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulisan penelitian pada bab IV ini berisikan tentang deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penulisan penelitian pada bab V ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan.