

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas perusahaan secara professional. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Hasibuan, 2008). Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Salah satu kualitas karyawan dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ada baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Disiplin kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja seseorang, khususnya karyawan. Jika perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi tetapi tidak disertakan dengan adanya disiplin atau rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, maka tugas tersebut tidak akan terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga akan mengakibatkan terjadinya pemborosan waktu dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Pada organisasi-organisasi pemerintah, disiplin umumnya masih merupakan masalah. Kondisi yang kurang mendukung dan keterbatasan pimpinan dalam memahami masalah ini, seringkali menjadi kesulitan bagi pimpinan tersebut dalam menciptakan kondisi disiplin yang diharapkan.

Dari banyak kasus, rendahnya disiplin karyawan dalam bekerja berhubungan dengan *self control* dalam diri karyawan dan diantara sesama karyawan, sehingga pada umumnya perilaku disiplin ditentukan oleh adanya pimpinan yang melakukan kontrol, pemahaman tentang konsep disiplin yang masih kaku, yakni sebagai bentuk ketaatan dan kepatuhan mutlak yang dituntut dari setiap pegawai negeri, serta adanya kemangkiran pakaian seragam yang tidak

sesuai ketentuan, ketidak tepatan masuk dan pulang kerja, sering kali meninggalkan kantor pada jam kerja. Disiplin kerja karyawan sangat erat kaitannya terhadap kualitas atau kinerja suatu organisasi yang secara konsisten harus selalu dijaga dan ditingkatkan. Adapun untuk melihat tingkat kedisiplinan kinerja pegawai pada tahun 2018:

Tabel 1.1
Tabel Tingkat Absensi Pegawai
Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Semarang

Bulan	Hadir		Pulang		Jam Istirahat	
	Tepat Waktu (%)	Terlambat (%)	Awal (%)	Tepat Waktu (%)	Tepat Waktu (%)	Terlambat (%)
Januari	85%	15%	28%	72%	65%	35%
Februari	76%	24%	21%	79%	60%	40%
Maret	70%	30%	25%	75%	55%	45%
April	75%	25%	25%	75%	70%	30%
Mei	80%	20%	20%	80%	65%	35%
Juni	72%	28%	20%	80%	85%	15%
Juli	75%	25%	15%	85%	80%	20%
Agustus	85%	15%	30%	70%	80%	20%
September	80%	20%	25%	75%	85%	15%
Oktober	75%	15%	20%	80%	70%	30%
November	60%	40%	15%	85%	75%	25%
Desember	65%	35%	25%	75%	70%	30%

Sumber : Data Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai pada Dinas Kepmudaan Dan Olahraga Kota Semarang belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat efektivitas jam kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang diberlakukan, dalam hal ini pegawai melaksanakan tugasnya belum maksimal. Maka perlu diteliti faktor-faktor penyebabnya, sehingga pencapaian hasil kerja belu memenuhi target yang diharapkan.

Selain itu motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut George & Jones (2005) mendefinisikan motivasi kerja sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

Adapun persyaratan untuk pegawai agar bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawabnya dapat diharapkan. Salah satunya mewujudkan kerjasama yang kompak antara pimpinan dan yang dipimpin, maka pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor psikologis serta keahlian dari masing-masing anggotanya. Karena perlu diingat bahwa kelompok sebagai bagian dari individu

akan mempunyai respond dan loyalitas yang berbeda terhadap setiap kegiatan yang akan dilaksanakan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian kepegawaian Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang, ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai di dinas masih kurang. Hal tersebut didasarkan pada penilaian kerja di Sasaran Kerja Pegawai (SKP), terutama pada pegawai yang memasuki usia pensiun. Hal ini disebabkan kehilangan upaya dan telah merasa puas dengan keberhasilan yang telah diraihinya. Beberapa pegawai pada usia tidak produktif bahkan menjelang pensiun ini salah satunya mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi terkini berbasis komputer dan internet. Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang yang memasuki masa pensiun memiliki keterbatasan dalam pengelolaan teknologi informasi. Padahal sebagian besar kegiatan di dinas telah menggunakan komputer.

Menurut hasil wawancara terhadap pegawai DISPORA, keinginan berprestasi diwujudkan melalui kerja yang baik dalam melaksanakan program-program kerja yang telah ditetapkan. Kerja yang baik tersebut nantinya akan dinilai melalui Sasaram Pegawai untuk keperluan pangkat.

Jika dilihat dalam SKP, pegawai yang memiliki motivasi baik dan berprestasi adalah pegawai yang memiliki gaji dan tunjangan yang cukup tinggi serta telah menetap cukup lama. Motivasi kerja para pegawai di DISPORA juga terlihat melalui keinginan pegawai untuk naik pangkat.

Selain kedua faktor tersebut, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap anggota dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat kita bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi faktor-faktor lain seperti sarana dan prasana yang disediakan oleh instansi, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di instansi tersebut.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja karyawan tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya manajemen

perusahaan mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

Sedarmayanti (2006) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada dasarnya jenis lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sarwoto, 2007).

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembapan udara, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suasana kerja, keamanan kerja karyawan.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut merupakan lingkungan kerja fisik yang ada di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang:

Tabel 1.2
Data Fasilitas Fisik/Lingkungan Kerja Fisik Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Semarang

Fasilitas Fisik Kantor	Fasilitas Fisik Kantor
Bangunan/Ruangan	Peralatan Kantor / Administrasi
Ruang Kepala Pusat	LCD
Ruang Kepala Bagian	Komputer / Leptop
Ruang Kepala Sub Bagian	Internet / WIFI
Ruang Staff/Pegawai	Telepon
Ruang Rapat	Televisi
Lapangan Parkir	Printer

Klinik Kesehatan	Mesin Fotokopi
Toilet	Kursi Kerja
Kantin	Ac
Masjid / Mushola	Jam Dinding
Pos Jaga Keamanan	Lemari Pendingin
Koperasi Pegawai	Lampu
	CCTV
	Kendaraan Dinas Kantor

Sumber : Data Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa fasilitas kantor yang diberikan sudah sesuai standart. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawainya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang terhadap beberapa pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Adanya fasilitas kerja yang lengkap di DISPORA meliputi sarana prasarana yang dimiliki berupa gedung, peralatan kantor, perlengkapan, kendaraan dan sebagainya.

Kondisi lingkungan kerja DISPORA dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian.

Untuk fasilitas kerja lain seperti penerangan, suhu udara, tingkat keamanan sudah cukup baik karena jumlah lampu sebagai penerangan telah mencukupi. Terdapat banyak jendela sebagai ventilasi dan *Air Conditioner* sebagai penyejuk, jumlah satpam untuk menjaga keamanan. Hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja.

Maka untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kedisiplinan dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong tercapainya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang merupakan lembaga pemerintah daerah yang melaksanakan urusan pembinaan dan pemberdayaan di bidang kepemudaan dan keolahragaan guna mewujudkan muda mudi yang berkualitas dan berdaya saing di Kota Semarang. Dinas Kepemudaan dan Olahraga membagi tugas pekerjaan menjadi beberapa bagian, yaitu bagian umum dan kepegawaian, bagian program, bagian keuangan, bagian sekretaris, bidang kepemudaan, bidang keolahragaan. Mengingat setiap bidang mempunyai peran

yang sangat penting, maka dalam hal ini karyawan yang bekerja pada masing-masing bidang wajib memberikan perhatian, pemikiran, dan tenaganya dalam melakukan tugasnya. Misi dari Dinas Kepemudaan dan Olahraga adalah:

1. Mewujudkan peran pemuda dan organisasi kepemudaan dalam pembangunan
2. Membudayakan olahraga pendidikan prestasi dan rekreasi yang memiliki daya saing

Dari misi Dinas Kepemudaan dan Olahraga, instansi selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal sehingga menuntut kinerja karyawan yang baik. Pada *pra-survey* yang dilakukan menggunakan wawancara dengan seorang karyawan terkait dengan Sumber Daya Manusia yang bekerja dalam instansi tersebut yaitu, kurangnya kedisiplinan karyawan yang terlihat dari karyawan yang melanggar tata tertib seperti meninggalkan tempat kerja tanpa ijin, tidak mengikuti apel, serta tidak memakai seragam yang ditentukan.

DISPORA harus selalu memperhatikan kinerja karayawannya untuk menguatkan keberadaan DISPORA dalam melayani masyarakat dan menjadikan Kota layak pemuda. Porpov Jateng (Pekan Olahraga Provinsi) yaitu program keolahragaan yang diselenggarakan setiap 4 tahun sekali. Porpov Jateng merupakan ajang realisasi pembinaan prestasi olahraga untuk kota – kota di Provinsi Jawa Tengah untuk meraih kesempatan menampilkan kemampuan atlet dari Kota asal dan merebut medali kejuaraan di berbagai Cabang Olahraga sebanyak-banyaknya untuk mengharumkan nama Kota masing-masing dibidang kejuaraan olahraga. Pada ajang Propov Jateng yang juga diikuti Kota Semarang

tercatat pada tahun 2014 diselenggarakan di Banyumas, dan pada tahun 2018 diselenggarakan di Solo, hasil akhir medali yang diperoleh Kota Semarang sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Perolehan Medali Kota Semarang
Di Porpov Jateng Tahun 2014 dan 2018

Tempat dan Tahun	Emas	Perak	Perunggu	Jumlah
Banyumas, 2014	150	88	87	325
Solo, 2018	114	94	100	308

Sumber : Data Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan perolehan medali di Tahun 2014 dan 2018 menurun. Faktor dari hasil medali menurun kurang adanya keseriusan atau kurang totalitasnya pegawai di bagian pembinaan kepemudaan dan olahraga dalam hal pembinaan terhadap atlet-atlet muda yang berbakat. Sedangkan DISPORA mempunyai target untuk atlet dapat medali sebanyak-banyaknya. Dalam mencapai target tersebut ada beberapa poin yang harus dilaksanakan, misalnya pembinaan usia muda, pelaksanaan kompetisi yang rutin, pelatihan secara rutin, pemberian sarana dan prasarana penunjang atlet. Maka apabila hasil perolehan medali menurun ada beberapa langkah yang tidak dilaksanakan secara maksimal. Hal ini perlu menjadi perhatian, mengingat posisi DISPORA sebagai pembina, pemberdaya atau pengelola atlet-atlet muda yang mempunyai potensi dibidang keolahragaan yang nantinya akan membawa nama Kota Semarang berprestasi menjadi kota layak pemuda. Untuk itu, DISPORA harus mengoptimalkan pengelolaan atlet-atlet Kota Semarang dan juga mengevaluasi kinerja karyawan dari DISPORA, agar terjadinya peningkatan kinerja, dengan

memperhatikan segala aspek yang dibutuhkan karyawannya. Maka akan memperoleh hasil yang optimal dan baik untuk kemajuan organisasinya.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya kedisiplinan yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya pelatihan yang akan meningkatkan kemampuan yang baik pula karyawan tidak dapat bekerja dengan baik begitu pula sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kemampuan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan.

Selain permasalahan diatas, terdapat juga beberapa penelitian yang menunjukkan *Research Gap* mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya Suparno dan Sudarwati (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbading terbalik dengan penelitian Bawelle dan Sepang (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Saeraya dkk (2018) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Changgriawan, garry surya (2017) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut Runtunuwu dkk (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun berbeda dengan penelitian

Lumentut dkk (2015) bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka judul yang diambil untuk penelitian adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk membatasi penelitian ini maka diperlukan batasan masalah yang meliputi:

1. Penelitian ini dalam ilmu manajemen khususnya dibidang sumber daya manusia.
2. Penelitian ini secara khusus menjelaskan mengenai Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan di Semarang periode waktu penelitian dimulai dari awal bulan Maret sampai akhir April.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diperoleh didalam penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis

Mengembangkan teori-teori ilmu pengetahuan ekonomi dan sumber daya manusia khususnya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan masukan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

