

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan selalu menginginkan kemajuan dalam usahanya, tetapi terkadang perusahaan juga kurang memperhatikan proses dalam pencapaiannya. Hal-hal yang mungkin sepele sebenarnya sangat berpengaruh terhadap hasil pencapaian tersebut. Perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawan yang berpotensi besar dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Dalam kondisi karyawan yang kurang baik maka hasilnya juga tidak baik untuk perusahaan bahkan untuk dirinya sendiri. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan karena sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mengelola dan mengalokasi sumber daya yang dimiliki perusahaan. Persaingan global ini memaksa perusahaan-perusahaan hampir seluruh dunia mengadakan perubahan agar dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan eksistensi perusahaan dalam dunia bisnis, perubahan tersebut mencakup upaya memelihara, memperdayakan, mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman, serta kualitas dalam kerjanya sehingga dapat meningkatkan efisiensi, kinerja karyawan, dan kinerja perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Banyak telaah

memperlihatkan bahwa peran dari sumber daya manusia semakin hari semakin diperhitungkan dan seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan maka peran sumber daya manusia pun berkembang mengikuti tuntutan perubahan dan perkembangan organisasi. Dengan kata lain salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan terletak pada kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Demi menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai suatu tujuan, diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi yang bisa diharapkan dapat mengatur dirinya untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan.

Ketika suatu perusahaan mulai menyadari bahwa aset mereka yang paling penting adalah sumber daya manusia maka pengelolannya merupakan salah satu tugas manajemen yang paling krusial adalah kinerja. Melihat peran manajemen sumber daya manusia mempunyai peran sentral dalam perencanaan implementasi aktivitas perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui sumber daya yang paling bernilai yaitu tenaga kerja. Selain itu, manajemen harus mampu menyelaraskan tujuan karyawan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memaksimalkan kinerja dan sangatlah penting bagi manajemen untuk mengetahui faktor-faktor pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka dari itu diperlukan sebuah kinerja yang merupakan suatu seni dan ilmu untuk menggerakkan orang agar menghasilkan performa yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Amstrong dan Baron (1998:15) yang dikutip oleh Fahmi (2011:2) secara lebih tegas mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antar lain dari segi individual yaitu kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi. Dari segi psikologis yaitu persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi. Dari segi organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Dalam setiap perusahaan faktor pendukung kinerja memiliki keunikan sendiri-sendiri sehingga diperlukan keahlian untuk dapat menemukan serta menerapkan strategi pengembangan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya memberikan motivasi, gaji yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, dan menerapkan disiplin kerja karyawannya. Menyadari unsur manusia adalah faktor yang sangat penting didalam setiap perusahaan dan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, maka diperlukan manajemen yang baik untuk dapat menjaga serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada setiap perusahaan biasanya ada bagian tersendiri yang mengelola bidang ketenagakerjaan dan lazim disebut dengan bagian personalia. Oleh karena itu adalah menjadi tugas-tugas bagian personalia yang bertanggung jawab mulai dari merekrut karyawan hingga pengembangan dalam meningkatkan kualitas kerja hingga pada pemberhentian karyawan. Demikian pentingnya titik perhatian kita terhadap masalah sumber daya manusia ini, mengingat akhir-akhir ini banyak timbul masalah dalam ketenagakerjaan, khususnya karyawan perusahaan, seperti tuntutan kenaikan gaji, dan sebagainya. Faktor-faktor

yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi, gaji, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Kinerja anggota Satpol PP selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para anggota yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, anggota yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama anggota dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki para anggota Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya karena faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Anggota dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong anggota tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap anggota belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi kerja.

Motivasi menurut Hasibuan dalam Arta (2013:2) motivasi adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka

mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran yang diharapkan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Pentingnya motivasi kerja bagi Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya yakni sebagai faktor pendorong para anggota. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan anggota tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja anggota. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas anggota tersebut.

Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap anggota untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga anggota bisa dan mampu mengembangkan kemampuan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga

untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Istijanto dalam Arta (2013:3) memusatkan pada tiga kebutuhan manusia yaitu :

1. Kebutuhan prestasi, tercermin pada keinginan karyawan mengambil mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya;
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini diwujudkan dengan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain, melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerjasama; dan
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain.

Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak, tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan harus mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena karyawan kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut. Untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan motivasi sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan. Amstrong dalam Arta (2013:3) menyatakan bahwa seorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya.

Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Sebagian anggota masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri,

pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian anggota untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton dan rendahnya kontribusi anggota dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaji. Dalam kehidupan sehari-hari sering dikenal istilah gaji dan upah sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua istilah tersebut, tetapi ada pula yang membedakannya. Menurut As'ad (2015:93) gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan dan kepastian banyaknya uang yang

diterimanya. Semakin tinggi gaji maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan sukses tidaknya suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Untuk mencapai kondisi tersebut tentunya lingkungan harus diperhatikan sebab lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas para pekerja yang berakibat pada kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disamping itu disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan dalam perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora dalam Galih, 2015:7).

Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Anggota yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan adanya anggota yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi Negara dan abdi



masyarakat. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Fungsi satu dengan fungsi yang lain tidak dapat dipisahkan, karena suatu kegiatan akan berjalan dengan baik apabila fungsi satu didukung oleh fungsi lain. Salah satu fungsi yang cocok untuk meningkatkan kedisiplinan adalah fungsi pengawasan.

Saydam dalam Galih (2015:7) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi karyawan. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin karyawan yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh karyawan selama dalam instansi atau organisasi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto "*the right man on the right place*", sehingga perlu *job description* yang jelas yang diberikan kepada karyawan.

Kondisi yang terjadi di Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya mengenai tingkat disiplin kerja adalah beberapa kali terlihat anggota tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa anggota merasakan kelelahan, kebosanan, dan kejenuhan dalam bekerja. Masih adanya anggota yang berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja hanya untuk menonton TV, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya

kinerja anggota Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya dari segi disiplin kerja.

Pentingnya peranan karyawan, maka perlu mempunyai cara kerja yang formal dan profesional melalui uji kompetensi yang memadai. Guna mencapai "*competitive advantage*" yang berkelanjutan, maka fokus strategi sumber daya manusia harus segera disesuaikan. kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari motivasi, gaji, setiap individu yang terlibat di dalamnya yang berdampak langsung dengan disiplin kerja. Pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi, supaya kualitas karyawan dapat terus ditingkatkan.

Perusahaan terdiri dari berbagai elemen terintegrasi dan dibentuk oleh budaya yang lebih besar. Budaya perusahaan dibangun untuk mengatasi tantangan di masa yang lalu. Berbagai kebijakan, prosedur, filosofi perusahaan, kebiasaan dan lain-lain merupakan respon terhadap situasi dan tantangan di masa yang lalu. Ketika kondisi berubah lebih cepat dari pada kecepatan penyesuaian budaya, kesuksesan organisasi dan bahkan kelangsungan hidup perusahaan mungkin berada dalam bahaya.

Bertolak dari permasalahan yang timbul di Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya harus diupayakan agar semua itu dapat diatasi dengan baik, maka diperlukan upaya-upaya seperti membangkitkan motivasi yang positif sebagai penyemangat masing-masing individu karyawan dan peraturan dan sanksi yang tegas, lingkungan yang kondusif, gaji yang sesuai dan disiplin kerja yang tinggi guna tercapainya kinerja yang di harapkan. Keadaan di ataslah yang menjadi latar belakang penulis untuk mengadakan penelitian ini. Judul yang diangkat dalam skripsi ini adalah "**Pengaruh Motivasi Kerja, Gaji, Lingkungan Kerja,**

**dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya?
3. Di antara motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja dan disiplin kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
2. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan antara variabel motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

2. Bagi Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Satpol PP RSUD Dr. Soetomo Surabaya dalam upaya kebijakan yang mengacu pada kinerja anggotanya.

3. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.