

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ukuran berhasil tidaknya capaian tujuan yang diraih instansi tidak selalu melihat dari seberapa besar keuangan yang dimiliki namun juga dilihat dari bagaimana kualitas karyawan yang bekerja di tempat tersebut. Pada era globalisasi 4.0 saat ini, kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia) dengan mutu yang baik menjadi fokus kebutuhan suatu instansi sebab berkembang tidaknya suatu instansi sangat bergantung pada kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) atau karyawannya. Dengan kualitas karyawan yang semakin tinggi maka dapat meninggikan kualitas daya saing suatu instansi dalam perkembangannya di era teknologi yang penuh tantangan. Oleh karena karyawan merupakan asset yang sangat berharga, maka perlu bagi instansi untuk terus memperhatikan dan membina dengan baik setiap detail program atau pelatihan serta pengembangan kompetensi yang dimiliki karyawan guna menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing tinggi.

Handoko (2001:133) mengatakan secara umum, instansi yang tidak memiliki kemampuan menghadapi atau bertahan dalam persaingan memiliki kinerja dan sumber daya manusia yang rendah. Agar suatu instansi mempunyai kemampuan bersaing yang tinggi serta memiliki tenaga kerja atau SDM yang kompeten maka pimpinan harus memiliki kompetensi untuk membuat perubahan dengan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik disertai dengan tanggung jawab dalam proses mewujudkan harapan tersebut. Melalui pengelolaan tenaga kerja atau SDM yang baik akan menentukan sejauhmana kesuksesan tujuan yang dicapai

oleh instansi. Suatu instansi pasti akan melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan harapannya salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang penting di dalam suatu instansi/ organisasi merupakan orang yang bersedia memberikan kemampuannya baik berupa tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya instansi atau organisasi tempatnya bekerja.

Kinerja berdasarkan pendapat dari Mathis dan Jackson (2006:378) dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang dimaksud dapat berupa, pertama kuantitas/ jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh karyawan selama satu hari kerja. Kedua, kualitas atau mutu karyawan seperti ketaatan mengikuti prosedur, kehadiran kerja sesuai ketentuan yang berlaku, disiplin, keandalan bekerja yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, dan kemampuan bekerja sama atau secara berkelompok bersama tim atau dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas kerja berdasarkan ketentuan yang diberikan. Lebih lanjut, Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atas upaya yang dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan selama melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai peran dan tanggung jawab yang diberikan instansi,

Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2001:49) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor tersebut adalah faktor individual dan faktor situasional. Menilik dari sisi faktor individual dapat diketahui dari sikap, sifat (baik sifat secara kepribadian maupun secara fisik), minat/ keinginan, dorongan atau motivasi, usia, gender, latar belakang budaya, pendidikan maupun aspek-aspek lain secara personal. Sementara pada faktor situasional terdiri dari tiga faktor meliputi fisik, pekerjaan serta sosial dan organisasi. hal-hal yang meliputi faktor sosial dan organisasi ini

dapat ditinjau dari segi lingkungan sosial, jenis pelatihan, sistem upah, pengawasan serta kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan secara dan pekerjaan dapat dilihat dari segi bagaimana kondisi perlengkapan kerja, metode yang digunakan dalam bekerja, desain, penentuan ruangan untuk bekerja serta lingkungan yang terbentuk di tempat kerja. Menurut pendapat Siagian yang disampaikan dalam Dhina Rista Harpitasari (2010:12) menyampaikan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, tanggung jawab pekerjaan, motivasi, gaji/ upah, serta kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu instansi.

Selayaknya kita perlu untuk menyadari bahwa kinerja karyawan yang mendapatkan pengaruh dari lingkungan kerja ini memiliki kaitan erat dengan proses pencapaian tujuan perusahaan/ instansi. Orang-orang yang ada dalam suatu lingkungan dapat memiliki keterikatan hubungan kerja melalui lingkungan kerja yang terkondisikan dengan baik. Maka, sangat perlu untuk berupaya membentuk kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dengan begitu karyawan atau orang-orang di lingkungan tersebut akan merasa nyaman berada di tempat kerja, merasa senang serta bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, juga dapat membuat kinerja semakin meningkat. Dengan adanya lingkungan kerja yang terkendali dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam suatu instansi. Widodo (2014) menjelaskan lingkungan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi karyawan dalam hal peningkatan kerja yang mana hal tersebut akan berimbas kepada peningkatan kinerja suatu organisasi. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2011) menyebutkan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik. Uraian penjelasan tersebut

menyimpulkan bahwasannya produktivitas karyawan dapat ditunjang oleh keadaan atau kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dapat memberikan efek positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan juga organisasi/ instansi.

Selain faktor dari lingkungan kerja, faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan pencerminan dari besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaan diterima. Perasaan tanggung jawab tersebut dapat mendorong gairah atau semangat kerja seseorang, memberikan efisiensi, serta efektivitas kerja yang dilakukannya. Implementasi disiplin kerja tersebut akan berimbas pada *output* hasil kerjanya. Hasibuan (2013) mengatakan bahwa seseorang bersedia secara sadar untuk berperilaku mentaati seluruh aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu instansi atau perusahaan merupakan definisi dari disiplin kerja.

Faktor lain yang juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi diartikan sebagai kondisi atau energi yang mengarahkan individu untuk bergerak mencapai suatu tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2012). Bangun (2012) menyampaikan motivasi kerja yang dimengerti sebagai suatu dorongan/ stimulus yang diberikan pada karyawan agar dapat menyelesaikan tugas kerjanya dengan baik. Serupa dengan hal tersebut, Kadarisman (2012) juga berpendapat tentang motivasi kerja, ia mendefinisikan motivasi kerja sebagai pendorong atau penggerak yang dimunculkan dalam diri seseorang agar dirinya mau bekerja sungguh-sungguh dan semangat dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaannya. Baik tidaknya kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa kerajinan, ketekunan dan kesungguhan yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ungkapan

tersebut senada dengan ungkapan yang dikemukakan oleh Guterres dan Supartha (2016) yaitu motivasi kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga akan menjadi semakin baik.

Motivasi merupakan kekuatan energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan etusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Kurniawati, 2013). Motivasi dijadikan sebagai dasar yang utama seseorang bekerja di dalam suatu organisasi dalam rangka upaya untuk memenuhi kebutuhannya bukan hanya yang bersifat politik, ekonomi dan sosial saja namun juga kebutuhan lainnya yang semakin kompleks seiring berkembangnya zaman dan kebutuhan hidup. Perusahaan yang mengenali motivasi kerja karyawannya cenderung dapat membuat perencanaan dan pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kompetensi kinerjanya.

Nurlina (2018) mengatakan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat meliputi kehadiran pegawai dan juga pelaksanaan penyelesaian pekerjaan apakah sesuai target atau tidak. Jika sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, atau kurang mampu mengelola waktu kerjanya, maka target penyelesaian akan menjadi sulit untuk direalisasikan. Disisi lain banyak pegawai yang memiliki motivasi rendah dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut diakibatkan karena suasana kerja yang kurang kondusif sehingga banyak pegawai membuat kesibukan di luar atau mencari sampingan dalam bentuk proyek-proyek lain yang menjanjikan. Faktor motivasi cukup berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai seakan-akan mempunyai keinginan yang kuat dan bersemangat untuk menyelesaikan

pekerjaannya dan berprestasi dalam organisasi. Namun sebaliknya apabila motivasi yang dimiliki rendah maka pegawai cenderung untuk tidak menyelesaikan pekerjaan sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai.

Informasi yang diperoleh dari hasil observasi awal yang dilakukan, menggambarkan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja yang baik sudah tercipta di Universitas Negeri Surabaya, khususnya pada bagian Biro Umum dan Keuangan, akan tetapi masih ditemukan beberapa kendala seperti ada beberapa keluhan seperti terkendala pada penggunaan dan akses internet, alat pencetak dan fotocopy yang sering *error* atau tiba-tiba tak bisa bekerja sebagaimana mestinya sehingga butuh waktu untuk dibenahi oleh teknisi. Dengan adanya kendala yang terjadi seringkali membuat karyawan harus keluar kantor untuk mencetak dan memperbanyak jumlah dokumen kerja yang diperlukan, hal tersebut dapat menyita waktu kerja karyawan dan akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kendala tersebut juga berdampak pada target penyelesaian kerja yang seharusnya sudah selesai menjadi tertunda penyelesaiannya.

Selain faktor kendala yang terjadi di lingkungan kerja, dari individu atau karyawan sendiri masih ditemukan kehadiran karyawan yang fluktuatif seperti karyawan yang indisipliner dalam mematuhi peraturan kehadiran misalnya datang terlambat, tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang jelas, menunda pengerjaan tugas sehingga tidak selesai sesuai target waktu yang semestinya. Apabila dilihat dari sisi disiplin kerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya khususnya pada bagian Biro Umum dan Keuangan (BUK) terdapat kurang lebih 75% karyawan yang sudah cukup disiplin dalam kehadiran dan mengerjakan tugasnya tepat pada waktu yang diperintahkan oleh pimpinan dan ada sekitar 25% yang kurang disiplin, lalai dan sering ada yang menunda pekerjaan. Disiplin kerja tersebut perlu ditingkatkan agar

menjadi lebih baik. Dari beberapa karyawan yang disiplin ini mengaku bahwa selain memang dari karakter individu yang tidak suka menunda pekerjaan juga termotivasi oleh adanya remunerasi sehingga mereka merasa termotivasi untuk bekerja dengan antusias dan penuh tanggung jawab. Sedangkan untuk karyawan yang kurang disiplin bisa diakibatkan karena karakter individu yang suka menunda pekerjaan, kurang memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya atau juga bisa dipengaruhi oleh permasalahan dari luar kantor.

Guna meningkatkan motivasi karyawan dalam proses pengerjaan tugas dan tanggung jawabnya Universitas Negeri Surabaya memberikan rangsangan motivasi yang salah satunya berupa kompensasi seperti remunerasi yang besarnya tergantung dari kinerja karyawan dan juga memiliki syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh karyawan. Adanya rangsangan motivasi berupa bentuk remunerasi ini dilakukan guna memacu kinerja dari para karyawan agar terus meningkat dan semakin baik. Pemberian remunerasi sangat penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai target atau hingga melebihi ekspektasi yang diharapkan oleh suatu organisasi/ instansi. Remunerasi yang diberikan perusahaan juga memiliki fungsi sebagai tanda untuk menghargai jerih payah yang dilakukan karyawan sebagai kontribusi terhadap perusahaan dengan melakukan penyelesaian pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Jadi motivasi juga memiliki peranan dalam proses mewujudkan kinerja karyawan/ pegawai yang baik dan sesuai target yang diharapkan.

Dimanapun berada dan seperti apapun suatu pekerjaan, karyawan tentu menerima tanggung jawab tugas kerja yang proporsional sesuai bidangnya, meskipun terkadang dengan adanya pencapaian target kerja seperti lembur dan pekerjaan yang tidak selesai sesuai *deadline* dapat

menjadi permasalahan yang kerap kali dihadapi oleh karyawan. Semua proses yang terjadi selama bekerja itulah yang akan menunjukkan bagaimana kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan oleh perusahaan atautkah belum sesuai standar kualifikasi yang ditentukan. Mencermati peristiwa yang terjadi dari uraian yang telah dijabarkan tersebut, penelliti memfokuskan kegiatan penelitian untuk mengkaji tentang sejauhmana variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan khususnya di Biro Umum dan Keuangan yang ada di Universitas Negeri Surabaya. Peneliti menggunakan judul penelitian yang berbunyi “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Negeri Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang penelitian tersebut dapat diidentifikasi rumusan permasalahan pada penelitian yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Terkait rumusan masalah yang telah disusun tersebut maka penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan seperti berikut ini:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya.
2. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya.
3. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya.
4. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Mencermati hal yang melatari penelitian, rumusan masalah dan tujuan penelitian tentu harapan dari hasil penelitian yang dilakukan ini agar dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya pada:

1. Akademis

Temuan dari penelitian bisa dijadikan salah satu bahan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya oleh peneliti lain dan mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) khususnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motiasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

2. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Melalui temuan penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan pengetahuan yang berharga pada perkembangan ilmu pengetahuan

khususnya dalam dalam hal lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

3. Bagi Instansi Yang diteliti

Melalui penelitian ini menyajikan informasi sejauh mana gambaran lingkungan kerja yang terbentuk, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam menyusun dan merencanakan serta mengimplementasikan perencanaan strategi untuk untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat berupa informasi pengetahuan secara nyata mengenai pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya.