

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah dilakukan karena harus melibatkan pimpinan, staf dan sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2012)

Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumberdaya manusia yang kompeten yang memiliki semangat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Untuk memberdayakan sumber daya

yang bermutu agar tidak menjadi beban melainkan modal perusahaan/organisasi, diperlukan adanya motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan yang unggul. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Pencapaian kinerja merupakan salah satu kepentingan dalam berorganisasi, karena kinerja dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengetahui tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan 2011: 3).

Menurut Brantas (2011:101) bahwa motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah Faktor kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti 2016) tentang disiplin karyawan menjadi bagian yang turut berkontribusi bagi latar

belakang penelitian ini dalam konteks pentingnya topik tentang disiplin karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai. Adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Agung Prihantoro (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Agar dapat meningkatkan kinerja yang baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada didalamnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang tergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen

dalam dirinya. Menurut Mowday dkk (2016) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup (PKPLH) Kudus memiliki berbagai permasalahan dalam proses kerja organisasi. Hasil survei awal yang dilakukan peneliti sejak tahun 2021 menunjukkan adanya indikasi menurunnya kinerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai diindikasikan oleh tingkat kehadiran pegawai seperti yang telah dikemukakan oleh Setiawan (2016:147) salah satu pengukuran kinerja karyawan adalah tingkat kehadiran. Tingkat kehadiran pegawai PKPLH rendah dimana masih adanya pegawai yang masuk kerja sering terlambat, padahal sesuai jam kerja masuk (jam 07.30 wib), hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Disamping itu adanya pegawai sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, padahal ada ketentuan bahwa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan ada sanksinya. Berikut ini disajikan tabel 1 terkait absensi pegawai PKPLH.

Tabel 1
Data Absensi Pegawai PKPLH
Periode September 2021 s.d Januari 2022

Bulan	Keterangan			
	Jumlah Karyawan	Jam Masuk Kerja	Jumlah Keterlambatan (karyawan)	(%)
September	167	07.3 WIB	13	7,78

Oktober	167	07.30 WIB	21	12,57
November	167	07.30 WIB	9	5,38
Desember	167	07.30 WIB	23	13,77
Januari	167	07.30 WIB	28	16,76

Sumber: PKPLH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan (gap), yaitu *research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian– penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Prihantoro (2019), Heny Sidanti (2018), Agung Setiawan (2017), Makhlaufi Akhyar (2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Liana dan Rijanti (2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2016) yang berjudul pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Agung Setiawan (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum

Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Dari uraian fenomena yang telah disebutkan di atas, penulis tertarik melakukan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup (PKPLH)”**.

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut ini :

- a. Obyek dari penelitian ini adalah Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH).
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - 1) Variabel dependen adalah kinerja pegawai.
 - 2) Variabel independen adalah motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja komitmen organisasi.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH).
- d. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 4 bulan setelah proposal disetujui

1.3. Perumusan Masalah

Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup (PKPLH) Kudus memiliki berbagai permasalahan dalam proses kerja organisasi. Hasil survei awal yang dilakukan peneliti sejak tahun 2021 menunjukkan adanya indikasi menurunnya kinerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai diindikasikan oleh tingkat kehadiran pegawai seperti yang telah dikemukakan oleh Setiawan (2016:147) salah satu pengukuran kinerja karyawan adalah tingkat kehadiran. Tingkat kehadiran pegawai PKPLH rendah dimana masih adanya pegawai yang masuk kerja sering terlambat, padahal sesuai jam kerja masuk (jam 07.30 wib), hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Disamping itu adanya pegawai sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, padahal ada ketentuan bahwa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan ada sanksinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH)?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH)?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH)?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH)?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH)?

6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH) secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH).
2. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH).
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH).
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH).
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH).
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH) secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti.

Penelitian ini sebagai salah satu wahana latihan pengembangan kemampuan dan penerapan teori yang diperoleh dalam perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam memperhatikan faktor motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap perusahaan.

