

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah instansi atau organisasi, sumber daya manusia memiliki kaitan dengan kinerja para karyawan yang berkerja. Karyawan mempunyai perang yang sangat penting pada instansi atau organisasi, pada hal ini para karyawan sebagai pengendali semua aktivitas yang ada pada instansi atau organisasi tersebut, dan yang paling utama adalah instansi atau organisasi menginginkan kinerja karyawan yang memuaskan. Berkembang serta tumbuhnya suatu instansi atau organisasi didukung oleh kinerja para karyawan yang berkerja, apabila kinerja dari karyawan baik atau memuaskan maka dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam tujuan mencapai kinerja yang baik, instansi atau organisasi perlu melakukan beberapa upaya kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain persiapan dan pengadaan, pengembangan dan penilaian, pengkompesasian dan perlindungan dan hubungan yang baik diantara para karyawan (Hariandja, 2015:4).

Karyawan yang menjalankan serta mengontrol suatu instansi atau organisasi, oleh karena itu dalam mencapai tujuan suatu instansi atau organisasi maka diperlukan factor yang bisa mempengaruhi kiner dari para karyawan diantaranya adalah kompensasi yang diberikan instansi atau organisasi, penempatan posisi yang tetap, lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan para karyawan, dan lain-lain.

Motivasi kerja adalah kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mendorong perilaku untuk melakukan suatu yang akan dikerjakannya (Widodo, 2015:187).

Mangkunegara (2014: 61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Motivasi yang kuat dan baik akan membentuk usaha yang kuat. Jadi dengan adanya motivasi dapat memberi dorongan bagi para karyawan untuk mau berkerja dengan maksimal serta sepenuh hati sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi instansi atau organisasi.

Selain motivasi para karyawan juga harus merasakan kenyamanan di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja ialah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi para karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Nurul Fajri ; 2017).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan dan kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yakni semua keadaan yang terjadi yang memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau dengan para bawahan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan tersebut. Karena ada karyawan yang merasa tertekan jika harus bekerja ditempat yang tidak sesuai dengan keinginannya misalnya lingkungan kerja yang tidak bersih atau kotor, lingkungan kerja disekitarnya selalu berbunyi bising dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja yang memuaskan juga harus didukung dengan kedisiplinan kerja dari para karyawan, disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan suatu instansi atau organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi para karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya secara baik dalam individu ataupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja memiliki manfaat mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Malayu dalam (Nurul Fajri ; 2017). menyatakan bahwa disiplin adalah sikap dan perbuatan seseorang dalam menaati dan menjalankan semua peraturan dalam perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan tersebut. Kedisiplinan dalam suatu instansi atau organisasi harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi. Tanpa dukungan dari disiplin para karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan ialah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibun dalam Nurul Fajri, 2017).

Disiplin kerja pada Dinas Perhubungan masih perlu ditingkatkan, karena masih terdapat beberapa keterlambatan pada karyawan yang bekerja. berikut adalah tabel data keterlambatan dari Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus :

Tabel 1.1
Data keterlambatan karyawan Dinas Perhubungan
Kabupaten Kudus pada tahun 2022

No.	Tanggal	Jumlah Karyawan Terlambat
1.	Januari	5 orang
2.	Februari	3 orang
3.	Maret	7 orang
4.	April	2 orang
5.	Mei	4 orang
6.	Juni	6 orang
7.	Juli	3 orang
8.	Agustus	5 orang
9.	September	4 orang
10.	Oktober	6 orang
11.	November	5 orang
12.	Desember	3 orang
Total		53 Orang

Sumber : Data dari Dinas Perhubungan Kab. Kudus tahun (2022)

Disiplin kerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan yang terdapat dalam sebuah perusahaan, karena dengan memiliki kedisiplinan diharapkan para karyawan dapat mematuhi dan menaati aturan, taat dalam penggunaan waktu kerja, dan taat dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaannya. Dari data di atas dapat dilihat bahwa fenomena yang terjadi terkait kedisiplinan kerja pada Dinas Perhubungan Kab. Kudus tahun 2022 sebanyak 53 orang tidak disiplin dalam jam berangkat kerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja para pegawai yang lain dalam menjalankan pekerjaan.

Dinas perhubungan Kabupaten Kudus merupakan salah satu dari dinas yang dibentuk dalam prinsip legalitas untuk membantu Bupati Kudus dalam pelayanan birokrasi pemerintahan Kabupaten Kudus dibidang perhubungan. Dinas Perhubungan

Kabupaten Kudus memiliki tanggung jawab atas beberapa pekerjaan, yakni diantaranya adalah pengelolaan terminal, pengelolaan angkutan umum, pengelolaan target parkir, dan tugas-tugas lainnya. Dalam meningkatkan pelayanannya, Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus dalam meningkatkan pelayannya mengembangkan teknologi informasi dibidang pelayanan dengan membuat program SIM PKB, SIAP PANDU dan SIGERAKJALAN. Dari pengembangan teknologi tersebut diharapkan dapat meningkatkan pelayanan dengan teknologi bagi para penggunanya. Karyawan yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus terdapat beberapa karyawan yang masih sering terlambat. Hal tersebut harus menjadi perhatian oleh para atasan yang memimpin di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus. Selain itu ketegasan dalam masalah kedisiplinan juga masih kurang dan harus segera di tegakkan oleh pemimpin yang ada.

Tabel 1.2
Permasalahan Lingkungan Kerja

No	Sarana dan Prasarana	Keterangan
1.	Ruang kerja	Ruang kerja karyawan hanya di lengkapi 1 lampu led 20 watt dengan lebar ruangan kerja 4x3 meter.
2.	Sirkulasi udara	Ruangan kerja dengan lebar 4x3 meter tidak terdapat fentilasi untuk kelur masuk udara.

Sumber : Data dari Dinas Perhubungan Kab. Kudus tahun (2022)

Lingkungan kerja dimana pada lingkungan kerja ini apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan dapat memberikan rasa aman sehingga mampu membuat karyawannya untuk bekerja secara baik dan optimal. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi adalah para karyawan banyak yang mengeluhkan mengenai ruangan kerja yang kurangnya

pencapaian serta sirkulasi udara, hal itu juga harus menjadi perhatian tersendiri agar para karyawan merasakan kenyamanan saat bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.

Research gap pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erni Widyawati dengan judul penelitian Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan Provinsi Jawa Timur menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fajri dengan judul penelitian Pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat rumah sakit Petala Bumi Pekanbaru menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Petala Bumi Pekanbaru.

Research gap pada penelitian terdahulu Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat perbedaan pendapat, pada penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, pada penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfini dan Genita Lumintang dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini untuk membatasi penelitian yang dilakukan dengan tujuan penelitian, sehingga tujuan dalam penelitian bisa tercapai. Dengan kriteria Batasan yang ditetapkan antara lain ialah sebagai berikut ini :

1. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Variabel endogen pada penelitian ini ialah motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Objek penelitian yakni karyawan yang berkerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
3. Responden pada penelitian ini adalah Karyawan yang berkerja di lapangan maupun kantor pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
4. Waktu penelitian selama 2 bulan setelah proposal di setujui.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat kita ketahui bahwa kedisiplinan kerja pada Dinas Perhubungan Kab. Kudus tahun 2022 sebanyak 53 orang tidak disiplin dalam jam berangkat kerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja para pegawai yang lain dalam menjalankan pekerjaan, pada lingkungan kerja karyawan banyak yang mengeluhkan mengenai ruangan kerja yang kurangnya pencahayaan serta sirkulasi udara, hal itu juga harus menjadi perhatian tersendiri agar para karyawan merasakan kenyamanan saat bekerja

di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus. Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut ini :

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.

4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan digunakan sebagai bahan referensi maupun bahan kajian terkait dengan dan dapat dijadikan sarana pembelajaran pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan pada suatu instansi ataupun organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan serta bahan pertimbangan Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting, dengan kinerja yang meningkat akan membuat perusahaan mencapai tujuannya. Dengan penelitian ini Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus dapat mengetahui kedisiplinan kerja para karyawan dan mengetahui bagaimana lingkungan kerja dipandangan para karyawan. Selain itu instansi juga dapat mengetahui bagaimana motivasi yang diberikan para pimpinan sudah sesuai dengan harapan para karyawan atau belum.