

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Secara sederhana pengertian manajemen bisa diartikan sebagai sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang secara bersama dengan orang sumber daya yang dimiliki organisasi. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Dari arti tersebut, secara subtansif, makna manajemen mengandung unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan. Dengan demikian, muncul pertanyaan apa yang dikelola dan siapa yang dikelola, bagaimana mengelolanya, untuk apa dikelola, dan siapa yang bertindak sebagai pengelola (Anton, 2010).

Manajemen merupakan kegiatan pemimpin organisasi dalam melakukan perencanaan, mengorganisasi setiap SDM, mengarahkan dan mengawasi setiap pelaksanaannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan

pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Panggabean, 2004)

Menurut (Mangkunegara, 2006) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Gomez, 2003) mendefinisikan kinerja sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Sutrisno, 2011) yang menyatakan bahwa disiplin waktu dan abseni merupakan salah satu aspek untuk mengukur tingkat kerja (prestasi kerja). Dapat dilihat bila disiplin kerja yang dimiliki rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Menurut (Sutrisno, 2011) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi itu sendiri maupun bagi karyawannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal dari para karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Hasibuan, 2007) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting adalah semakin tinggi kedisiplinan yang diterapkan maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Absensi Pegawai
Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral
Wilayah IV Bandung

| Bulan | Jumlah karyawan | Keterangan | | |
|-----------|-----------------|------------|-----|----|
| | | H | DL | TH |
| Juni | 35 | 222 | 84 | 12 |
| Juli | 35 | 347 | 228 | 18 |
| Agustus | 35 | 270 | 250 | 23 |
| September | 35 | 219 | 250 | 12 |

Sumber : Kasubag Cabang Dinas ESDM Wilayah IV Bandung

Keterangan :

H : Hadir

DL : Dinas Diluar

TH : Tidak Hadir

Berdasarkan tabel 1.1 merupakan fenomena tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2018, pada bulan juni tingkat kehadiran karyawan adalah sebesar 222, pada bulan juli mengalami kenaikan tingkat kehadiran sebesar 347, pada bulan agustus mengalami penurunan kembali sebesar 270 dan pada bulan September sebesar 219. Dinas diluar karyawan selama empat bulan terakhir juga mengalami hal serupa dengan tingkat kehadiran. Instansi perlu memperhatikan tingkat kehadiran dalam meningkatkan kedisiplinan kerja dan juga memberikan motivasi kerja.

Menurut (Nitisemito, 2004), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.

Menurut (Wursanto, 2005) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Karyawan tidak dapat berekerja secara optimal bila kondisi lingkungan fisik tempat ia bekerja tidak membuat merasa nyaman. Seperti gedung yang terjangkau atau strategis, bangunan yang menjamin keselamatan kerja para pegawai

Tabel 1.2

Deskripsi Umum Lingkungan Kerja

Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung

| No | Kondisi yang ada | Permasalahan |
|----|------------------|---|
| 1 | Kantin | Tidak terdapat kantin di dalam lingkungan kantor sehingga menyulitkan pegawai pada jam istirahat. |
| 2 | Tempat Parkir | Tempat parkir yang tersedia tidak cukup untuk menampung kendaraan karyawan |

Sumber : Cabang Dinas ESDM Wilayah IV Bandung

Didalam hal ini antara pihak dari organisasi dengan karyawan harus memiliki hubungan yang tejalin dengan baik. Karena perhatian organisasi dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawannya akan memberikan rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan juga akan

memberikan semangat kerja bagi karyawan. Dengan demikian kinerja akan meningkat dan memberikan dampak baik bagi organisasi.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan, sebagian karyawan kurang nyaman ketika berada di tempat kerja maupun dalam melaksanakan tugas. Hal yang menjadi pertanyaan apakah dengan dinas memberikan fasilitas yang disediakan akan memberikan motivasi kepada karyawan atau tidak, karena fasilitas telah disediakan tetapi ada sebagian fasilitas yang tidak dapat digunakan oleh karyawan.

Begitu juga dengan kondisi lingkungan non fisik ditempat kerja. Lingkungan non fisik juga sama pentingnya walau tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut (Wursanto, 2005) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Dinas perlu memfasilitasi kebutuhan lingkungan kerja pegawai dengan baik agar pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memberikan kinerja yang baik. Jika kebutuhan akan lingkungan baik fisik maupun non fisik terpenuhi maka kinerja pegawai akan meningkat, begitupun sebaliknya bila kebutuhan lingkungan fisik maupun non fisiknya tidak terpenuhi maka akan membuat kinerja menurun.

Dinas cabang Energi Sumber Daya Mineral awalnya dinas ini berdiri dengan nama “Dinas Pertambangan Daerah Propinsi Jawa Barat. Peraturan pemerintah baru dilakukan pada tahun 1986 setelah ditetapkan peraturan pemerintah No. 37 tahun 1986 tentang penyerahan sebagian urusan pemerintah di bidang pertambangan kepada pemerintah daerah tingkat I.

Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat diatur dalam Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 42 Tahun 2009 tentang Tugas pokok, fungsi, Rincian Tugas Unit Dan Tata Kerja Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral provinsi Jawa Barat.

Dari Uraian tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, yang pembahasannya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas telah dijelaskan bahwa untuk menilai kinerja deipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh sebab itu, perlu penelitian yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada salah satu instansi publik yaitu Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung.

1. Lingkungan kerja yang belum terpenuhi
2. Kurangnya motivasi kerja pada Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung.
3. Tingkat kedisiplinan masih rendah
4. Kinerja masih belum optimal

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung ?
3. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simlutan terhadap kinerja karyawan di pegawai di Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas ESDM Wilayah IV Bandung
4. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di pegawai di Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung

E. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan teori tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja baik, motivasi kerja disiplin kerja dan kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan saran dan rekomendasi yang berguna bagi instansi terkait dengan meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada perkembangan instansi tersebut.
- b. Memberikan masukan untuk bahan evaluasi bagi instansi terkait serta dengan pihak lain yang mempunyai perhatian terhadap masalah motivasi kerja guna tercapainya kinerja karyawan yang sesuai dengan yang telah diharapkan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Nitisemito, 2004), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.

(Wursanto, 2005) lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Keadaan bangunan atau tempat bekerja yang menarik dan terjamin keamanannya, fasilitas yang memadai dan letak gedung yang strategis maka akan membuat

karyawan merasa nyaman sehingga hasil kerja yang diberikan akan memuaskan.

Menurut (Wursanto, 2005) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat dilihat oleh mata namun dirasakan. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi dan adanya perasaan puas dikalangan pegawai, maka akan membawa efek positif bagi pegawai, sehingga kinerja akan meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai, kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Penentuan dan penciptaan dapat memberikan sebuah pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2010) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dalam diri suatu individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Supradi dan Anwar S, 2004) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarah pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

(Hariandja, 2009) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk suatu yang keras atau lemah. (Wibowo, 2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas. (Robbins, 2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi berpengaruh bagi keberhasilan pegawai dalam setiap usaha kelompok suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi juga merupakan suatu pendorong atau penggerak dari pemimpin kepada pegawainya sebagai suatu dorongan yang dilakukan oleh pemimpin kepada pegawai untuk memberikan dukungan yang akan membangkitkan dan mengarahkan karyawannya dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin berasal dari kata Latin : *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang laak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat perannya dalam hubungannya dengan disiplin. (Moekijat, 2010)

Oleh karena itu di dalam setiap organisasi perlu ditegaskannya disiplin pegawai untuk menciptakan rasa tanggung jawab dari pegawai juga untuk meningkatkan kedisiplinan .

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan dengan meningkatkan kedisiplinan maka seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab sehingga hasil kerjanya akan meningkat serta akan berdampak pada tujuan perusahaan yang akan dicapai secara optimal.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Ketiga aspek tersebut sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membantu karyawan meningkatkan kualitas kerja. Motivasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karena dengan disiplin kerja terdapat unsur kesadaran dalam mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh dinas. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu:

Tabel 1.3
Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti | Judul | Hasil penelitian | persamaan |
|----|-----------------------------|---|---|-----------------------|
| 1 | Lesti Nur Wulan (2018) | Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat) | Menunjukkan Bahwa Lingkungan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. | X_1 , X_2 dan Y |
| 2 | Hanik Daniswari (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung) Dan Perdagangan Kabupaten Bandung | Menunjukkan Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Berepengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan | X_1 , X_2 dan Y |
| 3 | Fitri Utari Rosdiana (2014) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Marga Kabupaten Bandung | Menunjukkan Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. | X_1 , X_2 dan Y |
| 4 | Tri Budi Setyani (2014) | Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan | Menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif | X_3 dan Y |

| | | | | |
|---|-----------------------|---|---|----------------------|
| | | Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali | dan signifikan terhadap kinerja karyawan | |
| 5 | Delina Nugraha (2018) | Pengaruh Lingkungan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri) | Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Sub Unit Kerja Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan (Pusjatan) Bandung. | X ₁ dan Y |

Sumber : Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Dalam penelitian terdahulu ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan tolak ukur untuk mempermudah penulis dalam menyusun penelitian ini. Lesti Nur Wulan (2018) menyatakan bahwa tinjauan pustaka harus mengemukakan hasil penelitian lain yang relevan dalam pendekatan permasalahan penelitian: teori, konsep, analisa, kesimpulan, kelemahan dan keunggulan pendekatan yang dilakukan orang lain.

Penelitian sebelumnya dipakai sebagai acuan dan referensi penulis untuk memudahkan penulis dalam membuat penelitian ini. Penulis telah menganalisis penelitian terlebih dahulu yang berkaitan dengan bahasan penelitian ini.

G. Hipotesis

Hiopetsis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dalam

penelitian disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasari dengan fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2008).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I

H₁ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hipotesis II

H₂ : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis III

H₃: Terdapat pengaruh disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis IV

H₄: Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y)

Gambar 1.1

Model Penelitian Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi kerja dan

