

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring berkembangnya zaman maka semakin meningkat pula persaingan antar organisasi, perusahaan maupun institusi. Pada zaman modern sekarang ini menuntut kita untuk bisa mengikuti perkembangan yang ada baik itu pengetahuan maupun teknologi. Dengan demikian, sebuah organisasi maupun perusahaan harus bisa beradaptasi demi mempertahankan keeksistensinya dan juga untuk memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki sebuah institusi seperti metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal.

Sumber daya manusia adalah aset utama yang harus dirawat. Maju tidaknya sebuah organisasi akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari berdirinya suatu organisasi dengan begitu sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti kekayaan dan ekuitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berkembang efisiensi dan efektivitas organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Organisasi memiliki masing-masing tujuan, maka untuk mencapai keberhasilan dari sebuah tujuan tersebut dibutuhkan adanya sumber daya manusia di dalamnya. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang disebut karyawan. Pada zaman yang sudah berkembang pesat ini, sebuah organisasi harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang mumpuni, kompetitif, serta memiliki daya saing yang tinggi. Untuk itu setiap organisasi harus bisa mengatur serta memperhatikan keberadaan karyawannya.

Karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam instansi pemerintah memiliki potensi besar untuk melakukan pekerjaannya. Potensi setiap sumber daya manusia di instansi harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tidak hanya bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga pada sumber daya manusia atau karyawan. Jika berbagai faktor yang diperlukan tersedia tetapi tidak ada sumber daya manusia, lembaga tersebut tidak dapat memenuhi tugasnya. Hal tersebut karena manusia adalah penggerak dan pembentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, suatu instansi harus menetapkan arah yang positif untuk mencapai visinya.

Kantor desa merupakan instansi pemerintah yang mengarahkan pengolahan data kependudukan. Masyarakat terhubung dengan teknologi pengumpulan, pengkajian, pendaftaran, dan pengolahan data kependudukan, yang terdiri atas: pengolahan data kelahiran, pengolahan data kematian, pengolahan pindah datang dan pengelolaan pindah keluar. Pengolahan data kependudukan merupakan kegiatan utama yang dilakukan oleh Desa/Kelurahan dimana pengolahan data harus cepat, tepat serta akurat.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan pada individu atau kelompok melalui kata-kata yang biasanya sebagai penyemangat untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Menurut Sunyoto (2015) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Adapun motivasi menurut Widodo (2015) adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan atau penggerak bagi seseorang sebagai ungkapan semangat untuk menggapai keberhasilan dan demi mencapai tujuan tertentu.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Disiplin adalah bentuk ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama dilakukan agar dapat memotivasi karyawan untuk melatih kedisiplinan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara individu maupun kelompok. Disiplin memiliki manfaat yaitu membantu karyawan lebih fokus dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk melatih karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, benar, dan tepat waktu. Disiplin diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2017). Sementara menurut Rivai (2009) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa definisi tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah upaya suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kesadaran karyawannya untuk mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditentukan.

Budaya kerja itu muncul dalam bentuk bekerja dengan serius dan bertanggung jawab serta memiliki komitmen yang tinggi dari hasil dan kualitas pekerjaan. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi model dan mekanisme aksi. Semakin efisien dalam pelaksanaan tugas organisasi maka semakin besar potensi untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

Budaya organisasi juga mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Secara umum, budaya organisasi adalah sebuah proses, sebuah nilai atau aturan yang berlaku dan dipatuhi oleh anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa disadari, semua organisasi memiliki budaya, baik budaya tertulis maupun budaya tidak tertulis, tetapi umum digunakan dalam suatu organisasi. Nawawi (2005) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Schein (2010) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sinambela, dkk (2012) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Harsuko (2011) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban karyawan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Dalam menciptakan kinerja karyawan agar tetap berjalan efektif dan efisien hal ini tidak hanya ditentukan oleh motivasi, budaya, dan lingkungan kerja saja namun dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu tingkat kedisiplinan dapat dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan, ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja dan kedisiplinan memakai seragam. Kriteria tersebut berdasarkan tanggung jawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana kantor lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas kantor. Tetapi penegakkan disiplin yang terlalu tinggi juga bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Absensi Karyawan Kantor Desa Ambulu Tahun 2022**

Bulan	Izin	Sakit	Absen	Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
Januari	3	0	0	8	30
Februari	1	1	0	6	30
Maret	2	0	1	5	30
April	0	0	3	4	30
Mei	1	0	2	5	30
Juni	1	0	4	6	30
Juli	0	0	6	4	30
Agustus	0	4	3	5	30
September	0	1	6	3	30
Oktober	0	1	5	5	30
November	0	1	0	3	30
Desember	0	0	0	4	30

*Sumber: Data Primer Absensi Karyawan Kantor Desa Ambulu*

Berdasarkan Tabel 1.1 diperoleh data karyawan paling banyak yang izin pada bulan Januari, banyak yang sakit pada bulan Agustus, banyak yang absen pada bulan Juli dan September, dan banyak terlambat masuk pada bulan Januari. Fenomena yang terjadi pada saat ini masih banyaknya penilaian negatif terhadap karyawan di Kantor Desa Ambulu karena kondisi internal yang saat ini kurang mendapat dukungan sumber daya yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, masih terdapat karyawan yang menggunakan waktu istirahat melebihi dari waktu yang ditentukan, ada yang masih terlambat masuk kerja, dan juga masih tidak tepat waktu dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu lingkungan dan budaya kerja juga mempengaruhi hasil kinerja para karyawannya. Sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat menciptakan masalah bagi para pemimpin untuk menegakkan kedisiplinan bagi karyawan dan motivasi bawahan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Berdasarkan latar belakang masalah inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Ambulu?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Ambulu?
3. Apakah Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Ambulu?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Ambulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Ambulu.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Ambulu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Ambulu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Ambulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang diharapkan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
2. Bagi Unit Kerja  
Diharapkan dapat memberikan gambaran dan acuan bagi pemimpin beserta seluruh jajaran khususnya di lingkungan Kantor Desa Ambulu untuk mengetahui serta meningkatkan kinerja Perangkat Desa.
3. Bagi Penulis  
Memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut dampak motivasi, disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Ambulu, juga sebagai pemenuhan tugas akhir perkuliahan (Skripsi).