

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. 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, 2009) .

Sumber daya manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan organisasi (Kholil et al, 2014). Organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal (Widari, 2016). Tujuan organisasi dapat dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawabnya.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan unsur penting dalam kegiatan organisasi. Semua perusahaan membutuhkan karyawan yang berpotensi, agar mampu memberikan kontribusinya dalam pelaksanaan tugas dengan optimal. Dalam upaya meningkatkan efisiensi kerja perusahaan, maka perlu diperhatikan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dan sesuai standar guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern saja. Namun, ada beberapa hal yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala benda, kondisi keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang ditempati karyawan (Umar dalam Ambarwati, 2016). Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang

menyenangkan bagi karyawan. Disamping itu, hubungan yang serasi antara pimpinan dengan bawahannya sangat membantu dalam kegiatan perusahaan (Aini, 2015). Dengan demikian, kinerja masing-masing karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

Selain lingkungan kerja, faktor disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran (Hidayat dan Taufiq, 2012). Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal (Lautia, 2016).

Motivasi kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Rivai (dalam Almustofa, 2014) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Perusahaan yang mampu memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawannya, maka ia akan bekerja keras untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dewasa ini, masalah rendahnya tingkat kinerja sumber daya manusia menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek factual yang muncul, misalnya terjadinya pemborosan sumber daya (inefisiensi) dan ketidakketercapaian target, baik secara kelompok maupun individual. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Sumber Daya Air (UPT PSDA) Bondowoso merupakan sebuah organisasi pemerintah dibawah naungan Dinas PSDA. UPT PSDA merupakan departemen yang bergerak dalam bidang pengelolaan sumber daya air yang menjadi kewenangan provinsi dan pusat. Dinas PSDA sendiri mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah/ provinsi di bidang rancang bangun, pembangunan dan rehabilitasi, operasi dan pemeliharaan, pembinaan, pemanfaatan sumber daya air, serta tugas-tugas perbantuan. Dalam segi pelaksanaan tugasnya, karyawan UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso

mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang diemban. Berikut merupakan data pemeriksaan terhadap tugas karyawan UPT PSDA :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pemeriksaan Terhadap Pegawai Pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso Tahun 2013-2017

Tahun	Penyelesaian Tugas Tepat Sesuai Jadwal	Penyelesaian Tugas Melebihi Jadwal	Total Seluruh Pekerjaan	Prosentase Tugas Tidak Selesai Tepat Waktu
2013	165	34	199	17,09%
2014	173	38	211	18,01%
2015	187	43	230	18,69%
2016	192	51	243	20,99%
2017	204	60	264	22,73%

Sumber: UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso, 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah tugas yang penyelesaiannya melebihi jadwal pada tahun 2013 adalah sebanyak 34 atau 17,09% dari seluruh total pekerjaan, jumlah tugas yang penyelesaiannya melebihi jadwal pada tahun 2014 adalah sebanyak 38 atau 18,01% dari seluruh total pekerjaan, jumlah tugas yang penyelesaiannya melebihi jadwal pada tahun 2015 adalah sebanyak 43 atau 18,69% dari seluruh total pekerjaan, jumlah tugas yang penyelesaiannya melebihi jadwal pada tahun 2016 adalah sebanyak 51 atau 20,99% dari seluruh total pekerjaan. Sedangkan pada tahun tahun 2017 jumlah tugas karyawan yang penyelesaiannya melebihi jadwal adalah sebanyak 60 atau 22,73%.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa tugas yang belum mampu terselesaikan dengan tepat waktu dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah tugas yang belum terselesaikan, dapat dijadikan indikasi bahwa kinerja karyawan semakin menurun. Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh karena beberapa faktor, yaitu lingkungan, disiplin, dan motivasi kerja.

Suasana kerja yang baik seperti ruang kerja yang kondusif diharapkan mampu mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan observasi peneliti, desain tempat dan ruang kerja masing-masing karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso masih dinilai kurang baik, meja antar karyawan terlalu berdekatan, banyaknya dokumen yang menumpuk di atas meja sering kali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, terdapat pula masalah lain yang terjadi pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso seperti kurang harmonisnya hubungan yang terjalin antar karyawan. Hal tersebut membuat kerjasama yang dilakukan kurang baik dan mempengaruhi efektifitas dalam bekerja. Masalah ini

mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif, sehingga dapat menurunkan kinerja para karyawannya.

Selain faktor lingkungan, kedisiplinan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Keterlambatan yang dilakukan karyawan merupakan dampak dari kurang tegasnya peraturan, dimana UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso tidak memberikan sanksi apapun kepada karyawan yang datang terlambat tersebut. Batas waktu yang ditetapkan oleh UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso untuk memasuki kantor adalah Pukul 07.30, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang melebihi batas waktu yang sudah ditentukan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan jumlah karyawan yang datang terlambat pada bulan Januari-Desember 2017 seperti yang tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Data Pegawai Datang Terlambat Periode Bulan Januari-Desember 2017

Bulan	Jumlah Pegawai		
	Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat >4 kali
Januari	19	5	24
Februari	14	5	22
Maret	15	4	21
Bulan	Jumlah Pegawai		
	Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat >4 kali
April	14	3	22
Mei	16	5	21
Juni	13	4	19
Juli	13	3	23
Agustus	16	6	20
September	14	4	18
Oktober	16	4	20
November	20	8	26
Desember	22	9	28
Rata-Rata	16 karyawan atau 26%	5 karyawan atau 8%	22 karyawan atau 36%

Sumber: UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso selama tahun 2017 cukup tinggi, dimana karyawan yang terlambat 2-3 kali dalam sebulan rata-rata sebanyak 16 karyawan atau 26% dari keseluruhan karyawan yaitu 61 karyawan, karyawan yang terlambat 4 kali dalam sebulan rata-rata sebanyak 5 karyawan atau 8%, dan

karyawan yang datang terlambat lebih dari 4 kali dalam sebulan rata-rata sebanyak 22 karyawan atau 36%. Keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan November dan Desember, hal tersebut dikarenakan para karyawan mengalami beban kerja yang semakin besar akibat penyusunan laporan akhir tahun yang mengakibatkan kelelahan dan datang terlambat pada keesokan harinya. Kurangnya disiplin kerja yang diterapkan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso tersebut, menjadi alasan keterlambatan penyelesaian tugas karyawan, sehingga pekerjaan karyawan semakin terbengkalai dan tidak terselesaikan tepat waktu.

Penilaian kinerja di UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang dilaksanakan dalam kurun waktu sekali setahun oleh pejabat penilai. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai yang nantinya hasil kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso. Dalam penilaiannya, UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso mengharapkan hasil pegawainya memiliki kualitas kerja yang baik dan mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja berdasarkan DP3 UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso tahun 2015-2017 :

Tabel 1.3.
Data DP3 UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso Tahun 2015-2017

Kriteria	2015	2016	2017
Sangat Baik 91-100	4	4	4
Baik 71-90	48	44	42
Cukup 56-70	9	13	15

Sumber: UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso sebagian besar sudah baik. Namun, kriteria baik tersebut mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2015 jumlah pegawai yang kerjanya berpredikat baik adalah 48 orang, sedangkan pada tahun 2016 turun menjadi 44 orang dan pada tahun 2017 menjadi 42 orang. Sehingga masih perlu adanya peningkatan kinerja agar tidak terjadi lagi penurunan di tahun berikutnya atau bahkan predikat baik naik menjadi sangat baik.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso ditemukan fakta bahwa belum adanya motivasi kerja berupa insentif yang diberikan kepada para karyawan terhadap hasil

kerjanya. Karyawan menyatakan bahwa beban kerja yang tidak diikuti dengan insentif yang diberikan, tidak akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Hal tersebut mengakibatkan hilangnya motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu, sehingga kinerja karyawan semakin menurun.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan menjadi sarana aplikasi teori yang telah didapatkan mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam kajian yang sama, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan kebijakan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, agar mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

