

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Malayu Hasibuan (2012), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat optimal dengan memperhatikan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Dari beberapa kondisi diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165). Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Tidak hanya kebersihan, musik dan fasilitas kerja tetapi karyawan dalam pekerjaan terkadang juga kurang memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi dan menumbuhkan etos kerja seseorang. Hasil penelitian Anggy Henly Kumajas (2016) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Novika Damayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002:15). Hasil penelitian Stela Timbuleng (2015) menyatakan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain etos kerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126). Hasil penelitian Titisari (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap performa perusahaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Kata kinerja merupakan singkatan dari

kinetika energi kinerja yang padanannya dalam bahasa inggris yakni *performance*, dan kerap disebut dalam Bahasa Indonesia dengan kata performa (Wirawan, 2009). Untuk mewujudkan kinerja yang optimal bukan merupakan pekerjaan mudah, karena kinerja yang optimal dapat dicapai jika faktor-faktor yang mempengaruhinya bisa diterapkan dengan baik dan konsisten organisasi tersebut. Peningkatan kerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan akan diharapkan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang

Pemerintah Kabupaten adalah badan yang berfungsi membantu Bupati selaku Kepala Daerah dalam menentukan kebijaksanaan di bidang perencanaan pembangunan daerah serta penilaian atas pelaksanaannya. Begitu pentingnya peranan badan ini dalam mengkoordinasikan masing-masing program pemerintah kabupaten antara Dinas-dinas di daerah. Sehingga menjadi suatu program dan rencana pemerintah kabupaten yang terarah dan terpadu.

Berikut Data penilaian kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso Tahun 2017 ditunjukkan pada Table 1.1

Tabel 1.1 Data penilaian kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso Tahun 2017.

No	Unsur-unsur	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	92	Amat Baik
2.	Prestasi kerja	82	Baik
3.	Tanggung jawab	82	Baik
4.	Ketaatan	82	Baik
5.	Kejujuran	82	Baik
6.	Kerjasama	82	Baik
7.	Prakarsa	82	Baik
8.	Kepemimpinan	83	Baik
Jumlah		667	Baik
Rata-Rata		83,38%	Baik

Sumber: Data Penilaian kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso Tahun 2017.

Dari Tabel 1.1 peneliti menyimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso sudah baik pada tahun 2017. Hal ini dapat dilihat pada kinerja karyawan indikator yang digunakan mencakup, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Keberadaan Pemerintah kabupaten ini menjadi sangat penting dengan perkembangannya dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pemerintahan di kabupaten, hal inilah yang mendasari penulis untuk mengadakan penelitian agar dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dengan mengajukan mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PEMKAB Bondowoso.”**

1.2 Rumusan Masalah

- Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso ?
- Apakah Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso ?
- Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso ?

- d. Apakah Lingkungan kerja, Etos kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain:

- a. Bagi Lembaga
Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan evaluasi bagi instansi untuk peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan dan etos kerja.
- b. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan tambahan tentang manajemen sumber daya manusia dan sebagai pengalaman berarti yang kemudian hari diaplikasikan dalam pekerjaan terkait pengelolaan sumber daya manusia.
- c. Bagi Akademisi
Diharapkan hasil penelitian ini menjadi referensi baru bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.