

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan ataupun lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia di perusahaan atau lembaga pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Dalam suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan, masalah pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya sudah menjadi hal yang umum. Perusahaan atau lembaga pemerintahan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati, karena hal tersebut berhubungan dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan atau lembaga pemerintahan. Disamping itu, perusahaan atau lembaga pemerintahan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung hasil kerja pegawainya sehingga disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan selalu meningkat dan harus didukung oleh pegawai yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu merupakan unit pelaksana pemerintahan di bidang pendidikan yang berada di bawah naungan pemerintah daerah. Dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang nantinya bertanggung jawab pada Bupati/Gubernur melalui Sekretaris Daerah/Daerah Provinsi. Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi kinerja pegawai, pihak lembaga pemerintahan atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Fenomena di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu, terdapat perbedaan harapan organisasi dan kenyataan dilapangan. Kinerja pegawai dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil riset, penurunan kinerja tersebut di pengaruhi oleh disiplin kerja pegawai yang belum tercipta dengan baik. Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting, karena dengan suasana kerja yang penuh disiplin suatu kantor dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman juga dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan prestasi kerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja pegawai dalam bekerja juga rendah. Motivasi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang, sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Keberadaan disiplin kerja juga menjadi sangat penting, karena dengan suasana kerja yang penuh disiplin suatu kantor dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantu dan diawasi, disamping hal itu seharusnya sudah menjadi perilaku yang baik setiap pegawai dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang di tentukan. Disiplin kerja juga harus di perhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi akan menjadi pedoman bagi pegawai, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan, dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil namun dilakukan secara terus menerus karena dengan dilakukan secara terus menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh Rivai dalam Kadarisman (2013:276) bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Pegawai yang termotivasi akan memunculkan jiwa disiplin kerja yang baik dan juga mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di organisasi. Dengan motivasi yang kuat, daya dorongnya pun juga kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan berpengaruh kuat terhadap kinerja yang menghasilkan prestasi. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memberikan jaminan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika lingkungan kerjanya dirasa nyaman dan menyenangkan maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan efektif. Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka sudah sepatutnya motivasi kerja untuk pegawai dan lingkungan kerja yang nyaman diberikan oleh setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Pemberian lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan.
2. Pegawai belum menerapkan disiplin kerja yang baik di kantor.
3. Pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kurang maksimalnya lingkungan kerja yang diberikan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat terfokus dan terarah serta untuk menghindari hasil penelitian yang dianggap tidak relevan, maka perlu ditetapkan batasan-batasan penelitian.

Batasan-batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang diteliti adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu.
2. Objek penelitian adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel eksogen, disiplin kerja sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel endogen.
3. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur menggunakan SPSS versi 25.

## **1.4. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

### **1.5. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

### **1.6. Manfaat penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti  
Dapat meningkatkan pengetahuan bagi peneliti mengenai cara mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja.
2. Bagi Instansi  
Penelitian ini dapat menjadi masukan kepada instansi untuk meningkatkan kinerja, perbaikan manajemen agar dapat maksimal dalam bekerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan.
3. Bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Prima Indonesia  
Sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat menjadi referensi bagi Magister Manajemen Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.