

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang memiliki hubungan cukup penting di dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan faktor lainnya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu sebuah organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan dengan baik sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2014), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia baik secara individu maupun organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut juga personel. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2009), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai

tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengoptimalan sumber daya manusia misalnya membuat lingkungan kerja yang nyaman, memotivasi karyawan, melakukan penilaian, pemberdayaan karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dll. Pengoptimalan sumber daya manusia tidak akan lepas dari faktor karyawan. Sebuah organisasi harus memiliki karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi di tentukan oleh karyawan yang bekerja di dalamnya.

Istilah kinerja karyawan berasal dari kata Job performace atau actual performace (prestasi kerja yang di lakukan oleh seseorang) Mangkunegara (2009). Menurut Nawawi dalam Widodo (2015), kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau non fisik maupun non material.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015), kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilakukan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung, dan supra sarana.

Dari beberapa faktor yang ada diatas, dalam meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi harus siap untuk memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya. Organisasi selaku induk kerja tertinggi didalam harus berkomitmen menyediakan dan memenuhi segala sesuatu yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang baik, nyaman, kondusif, dan aman kepada setiap pelaku kerja yang sedang bekerja di dalamnya agar dapat mengoptimalkan kinerja dengan baik demi kepentingan bersama. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Febriani dan Indrawati (2013) dan Situngkir (2013) menyebutkan bahwa penjagaan kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan mudah stres, tidak dapat mengoptimalkan kerjanya dengan baik, sering datang tidak tepat waktu, demikian juga sebaliknya jika lingkungan kerja sehat maka karyawan tentunya dapat semangat dan dapat mengoptimalkan pekerjaannya, tidak mudah sakit, dan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaannya dapat cepat selesai dan bisa mencapai target yang di berikan.

Selain lingkungan kerja ada juga faktor lain yaitu disiplin kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, didalam organisasi yang baik dan sehat tidak hanya memerlukan sumber daya manusia yang handal saja, akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapat perhatian yang serius juga dikarenakan dibalik hasil kinerja karyawan yang baik terdapat sebuah perilaku disiplin yang di terapkan didalam sebuah organisasi, disamping itu tindakan terhadap pelanggaran disiplin harus berjalan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai tersebut.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, menurut Turangan, Reynold, Sifrid & Maria (2016), menyatakan upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan

kedisiplinan para karyawannya. Disiplin adalah sikap dari kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang berlaku (Mangkunegara & Waris,2015) dalam Felicia (2018).

Ardana, Mujiati, & Utama (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan.

Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Sampang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di wilayah Kabupaten Sampang yang bergerak dalam bidang lingkungan. Lembaga ini memiliki visi mewujudkan lingkungan yang bersih, teduh, indah, dan sehat menuju Kabupaten Sampang yang bermartabat. Memasuki era globalisasi pada saat ini yang menuntut produktifitas dan efisiensi kerja karyawan yang cukup tinggi, masih banyak ditemukan hambatan dilapangan yang dapat mempengaruhi tercapainya visi DLH Kabupaten Sampang. Berdasarkan data yang diperoleh terlihat bahwa kinerja karyawan pada DLH Kabupaten Sampang masih belum optimal seperti pada tabel dibawah ini.

Table 1.1 Data Ralisasi Kerja Bagian Kantor
DLH Kab. Sampang Tahun 2017-2019

Tahun	Target	Realisasi
2017	100%	80,30%
2018	100%	80,32%
2019	100%	79,,85%

Sumber : DLH Kab. Smpang

Tabel diatas menunjukkan rata-rata realisasi kerja yang dihasilkan karyawan di DLH Kab. Sampang bagian dalam per 3 tahun terkhir mengalami fluktuasi,hal ini terlihat dari kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam terhadap kinerja bagian kantor sehingga kurang terciptnya koordisasi antar setiap bidang/bagian menyebabkan tidak tercapainya tujuan dari DLH, terutama terlihat pada tahun 2019 yang menunnjukkan penurunan. Sebagai salah satu instansi di Kab. Sampang, DLH harus menunjukan keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah di tetapkan.

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa ada indikasi kurangnya keseriusan dalam menjalankan pekerjaan, yang diduga karena faktor lingkungan kerja yang kurang baik, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan masih terdapat di beberapa ruangan terasa cukup sempit dan mobilitas karyawan kurang nyaman dikarenakan tata letak yang kurang baik dan masih banyak terdapat dokumen-dokumen yang berserakan yang bukan pada tempatnya, juga terasa di beberapa ruangan masih terasa panas karena tidak di fungsikannya pendingin ruangan dengan baik sehingga membuat tidak nyaman saat melakukan

pekerjaan, dan masih terciumnya bau tidak sedap di sekitar lingkungan DLH yang di sebabkan lokasi bangunan dekat dengan tempat pembuangan sampah.

Realisasi kerja dalam tabel diatas, adalah pencapaian kinerja karyawan dalam setahun dalam bentuk persentase. Pencapaian realisasi mencakup penilaian indikator kerja terhadap sasaran yang tertuang dalam rencana strategis dan rencana kerja tahunan yang telah di susun dan di sepakati.

Kurangnya pengawasan yang di lakukan oleh bagian kepegawaian di DLH, menyebabkan banyak pekerja yang mengalami penurunan semangat kerja sehingga penilaian kerja tahunan di DLH mengalami penurunan.

Indikasi lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan di DLH Kab. Sampang di tunjukkan data rekapitulasi absensi pegawai di DLH Kab. Sampang yang kurang bagus dalam tahun terkahir, seperti pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Absensi Pegawai BLH Kab. Sampang selama 3 tahu terakhir

TRIWULAN	JUMLAH KARYAWAN	SAKIT	ALPA	IJIN	JUMLAH
2017	32	45	22	26	93
2018	32	30	25	30	85
2019	32	30	23	42	95
JUMLAH		105	70	98	273

Sumber : DLH KAB. SAMPANG

Berdasarkan tabel 1.2, data diatas dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan dan tingkat absensi menunjukkan naik turun. Pada 2017 sampai 2019 mengalami peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk. Terdapat pula

keterangan alpa paling terbesar sebanyak 25 orang pada tahun 2018 sedangkan keterangan ijin terbanyak terjadi pada tahun 2019 sebanyak 42 orang

Jika fonomena perilaku yang tidak baik ini terus terjadi tanpa adanya perubahan ke arah yang lebih baik lagi, akan berdampak pada kredibilitas kerja dan tidak tercapainya tujuan dari DLH Kab. Sampang.

Harapan penulis agar didalam sebuah organisai khususnya DLH Kab. Sampang bisa memperhatikan aspek lingkungan kerja dan bisa menyediakan lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman bagi seluruh karyawan/pegawai, serta bisa lebih optimal dalam penerapan disiplin kerja. Agar setiap karyawan/pegawai dapat bekerja dengan baik.

“ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN SAMPANG “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada data dan fenomena yang sudah diterangkan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyaawa ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sarana informasi mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di area Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sampang.

2. Bagi UPN “VETERAN” JATIM

Penelitian sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa-mahasiswi di masa mendatang dan sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama di dalam dunia praktisi atau sebagai kontribusidalam menambah dan mewarnai nuansa ilmiah didalam lingkungan Universitas Pembangunan Nsional “VETERAN” Jawa Timur.

3. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah dan menjadi masukan pengetahuan bagi penulis tentang Pengaruh Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan di DLH Kab. Sampang dan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur. Disamping itu dengan adanya penelitian, peneliti dapat menerapkan atau mengaplikasikan antara teori di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.