

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Suatu negara membutuhkan sistem pemerintahan yang baik untuk melaksanakan tugasnya sebagai pelaksana pelayanan publik di tingkat pusat maupun daerah. Dalam sistem pemerintahan masyarakat Indonesia, pelayanan publik yang lebih baik dan lebih terjangkau akan diperlukan, dan pemerintah pusat memiliki kekuatan yang signifikan dalam menetapkan kebijakan kepada pemerintahan daerah untuk memberikan layanan kepada masyarakat.

Karyawan adalah sesuatu yang sangat berharga dalam perusahaan. Perusahaan tidak akan beroperasi dengan baik tanpa karyawan. Untuk menjaga produktivitas karyawan dan meningkatkan efisiensi lingkungan kerja, seorang karyawan harus menumbuhkan sikap disiplin kerja yang tinggi berdasarkan motivasi kerja yang kuat. Disiplin kerja yang tinggi mengacu pada karyawan yang mematuhi aturan dan kebijakan serta mampu mengelola dan menyelesaikan tugas secara efektif.

Tanpa Sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik atau lancar. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi karena manusia memiliki sumber daya potensial yang dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai pencapaian seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Salah satu peristiwa yang terjadi di Sekretariat Jenderal DPD RI adalah kinerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Ini harus diperhatikan oleh perusahaan mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu masalah penting yang dihadapi oleh pemimpin perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan kinerja karyawan yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan mempertimbangkan elemen lingkungan kerja, produktivitas karyawan juga dapat ditingkatkan. Sebagai induk perusahaan, mereka harus memastikan bahwa mereka memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan produktif.

Faktor disiplin kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Disiplin kerja adalah kondisi di mana seorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi ingin mematuhi dan melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan tujuan mencapai keadaan dan relitas yang diharapkan supaya karyawan berperilaku dengan baik. Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik harus diterapkan pada setiap anggota.

Sebelum tahun 2004, Dewan Perwakilan Daerah (DPD) dikenal sebagai Fraksi Utama Daerah dalam sistem ketatanegaraan Indonesia. Anggota adalah perwakilan dari setiap provinsi di Indonesia yang dipilih melalui pemilihan umum dan merupakan majelis tinggi legislatif. Pemerintah Indonesia membentuk Dewan Perwakilan Daerah (DPD) pada tanggal 1 Oktober 2004. Anggota DPD yang memiliki kepentingan di bidang usaha dapat dilibatkan dalam DPD. Namun, perlu diingat bahwa, sebagai lembaga legislatif, fungsi utama DPD adalah membuat dan mengesahkan undang-undang serta melakukan tugas pengawasan terhadap pemerintah. Meskipun demikian, anggota DPD dapat terlibat dalam bisnis di luar tanggung jawab resmi mereka sebagai legislator.

Sekretariat Jenderal DPD RI masih memiliki banyak karyawan yang datang terlambat karena mereka tidak selalu tiba di kantor dan tidak menggunakan jam kerja kantor secara teratur. Dikarenakan Sekretariat Jenderal DPD RI harus menerapkan disiplin kerja yang tinggi, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, disiplin kerja yang tinggi harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Salah satu untuk mengukur tingkat disiplin kerja seorang karyawan adalah dengan melihat apakah karyawan hadir di tempat kerja setiap hari, mematuhi jadwal kerja mereka, atau absen. Salah satu hal

yang sangat bermanfaat bagi perusahaan adalah disiplin kerja.

Agar karyawan tidak menyepelekan absen dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, Sekretariat Jenderal DPD RI membuat peraturan yang harus diikuti oleh seluruh karyawan. Misalnya, karyawan mulai bekerja pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 16.30 WIB. Apabila seorang karyawan melanggar kebijakan yang sudah ditetapkan, mereka akan menghadapi konsekuensi.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih ada pegawai Sekretariat Jenderal DPD RI yang terlambat. Banyak alasan yang diberikan untuk tiba terlambat di kantor. Karena belum ada hukuman yang diberikan untuk keterlambatan, staf memperhatikan hal ini. Sekretariat DPD RI harus memiliki aturan hukuman yang lebih ketat untuk mengurangi keterlambatan karyawan. Salah satu alasan karyawan Sekretariat telat datang dan sering datang adalah kemacetan. Namun, berdasarkan kondisi jalan raya, berangkat lebih awal dapat membantu menghindari kemacetan.

Dengan demikian, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Jenderal

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Seperti yang dijelaskan pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang muncul oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Terdapat karyawan yang tidak tepat waktu hadir atau tiba di kantor sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.
2. Kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal DPD RI belum optimal
3. Lingkungan kerja di Sekretariat DPD RI belum optimal dalam hal produktivitas dan kinerja karyawan.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Hasil identifikasi masalah yang ada di Sekretariat Jenderal DPD RI menunjukkan bahwa terdapat masalah yang cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka peneliti membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya

pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu, Penelitian ini dibatasi hanya pada Pengaruh Lingkungan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Jenderal DPD RI.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara simultan lingkungan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal DPD RI?
2. Apakah secara parsial lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal DPD RI?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal DPD RI?
4. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal DPD RI?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian agar tidak kehilangan arah dalam melakukan suatu penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan lingkungan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal DPD RI.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal DPD RI.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal DPD RI.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal DPD RI.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

### **1. Bagi pembaca**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini agar menambah ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai perbandingan bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian dibidang yang sama.

### **2. Bagi penulis**

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana kinerja karyawan dalam bidang sumber daya mempengaruhi kinerja mereka.

### **3. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini harapan peneliti dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau sumber informasi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan terkait dengan motivasi, lingkungan serta disiplin kerja

## **1.7. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang laporan skripsi ini, materinya dibagi menjadi beberapa subbab dan disampaikan secara sistematis sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Ini membahas latar belakang, identifikasi masalah, batas-batas masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, keuntungan dari penelitian, dan proses penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas teori serta pengertian dan definisi dari kutipan buku dan literatur yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel

dan teknik analisis data penelitian

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini