

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah jalur utama jalannya kegiatan sebuah organisasi atau sebuah perusahaan, maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi perhatian penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan, adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian. Pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi atau perusahaan menjadikan perlunya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk setiap pegawainya. Oleh karena itu organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk meningkatkan produktifitas tersebut. Begitu juga untuk mengatasi masalah masalah yang ada di desa-desa Kabupaten Tulungagung, kantor dinas juga membutuhkan pemimpin yang benar-benar bisa memimpin bawahan dengan baik sehingga bisa menciptakan pegawai lainnya bisa menjalankan tugasnya dengan benar.²

² Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2016), hal 87

Berdasarkan hasil yang peneliti amati, pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung memiliki aturan yang ketat dalam kedisiplinan, jika melanggar tanpa keterangan sebanyak 11 kali dalam setahun maka akan dikeluarkan secara paksa. Dalam mencari tenaga kerja yang baik sangat tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan pegawai yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan salah satu Organisasi Pemerintah Daerah yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah daerah dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. Jumlah pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung sebanyak 52 orang dengan rincian Pegawai Negeri Sipil berjumlah 43 orang, sedangkan Pegawai Jasa Kerja berjumlah 9 orang. DPMD mempunyai visi Terwujudnya Masyarakat Tulungagung yang sejahtera, mandiri, berdaya saing dan berakhlak mulia,

sedangkan misinya yaitu Pengentasan kemiskinan dan perlindungan sosial dalam mewujudkan ketentraman, rasa aman serta ketertiban masyarakat. DPMD memiliki empat bidang, Pertama Bidang Pemerintahan Desa, Kedua Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Desa, Ketiga Bidang Penataan dan Kerjasama Desa, Keempat Bidang Kemasyarakatan Desa.

Menurut Mangkunegara Kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Sudarmanto menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Dalam hal ini kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas perusahaan.⁴ Menurut Robert L Mathis kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan, usaha dan dorongan. Faktor usaha dapat dilihat melalui motivasi, absensi (kedisiplinan), dan empati. Sementara untuk dorongan dapat terlihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan.⁵

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, menurut Mangkunegara menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju

³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013)

⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2009)

⁵ Robert L Malthis, *Human Resoure Management*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006)

untuk mencapai tujuan perusahaan.⁶ Menurut Handoko, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi, dimana motivasi merupakan suatu konsep yang kita gunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja berada dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku serta untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil motivasi yang kuat.⁷ Agar tercipta motivasi yang baik dari karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan itu sendiri. Supaya karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka faktor yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan produktivitas, Motivasi itu hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Berdasarkan yang saya amati pegawai di DPMD memiliki motivasi yang tinggi karena kesadaran diri masing masing dan bertanggung jawab atas pekerjaannya ada juga karena tuntutan administrasi. Motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai

⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 86

⁷ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFPE, 2000)

karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Masalah yang terjadi dalam penelitian ini yaitu seperti adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi, seperti lingkungan kerja yang dapat membuat para pekerja merasa tidak nyaman dalam bekerja, sistem kerja yang kurang baik ataupun peralatan yang tidak mendukung.

Menurut Danang Sunyoto lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, lantai yang miring, sirkulasi udara yang baik dan lain-lain.⁸ Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kondisi bangunan, hubungan pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas pada pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja pada DPMD Tulungagung dikatakan baik. Dalam artian bahwa kondisi sekarang yang ada menciptakan suatu kondisi yang nyaman dan saling membantu bagi para pegawai, sehingga membuat kinerja meningkat dan tugas selalu selesai dengan tepat waktu. Salah satu indikator dari lingkungan kerja yaitu suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu

⁸ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Caps Publishing, 2015) hal 56

sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Bagusnya lingkungan kerja di dalam dinas ini yaitu setiap ruangan ada ACnya sehingga dengan keadaan udara yang dingin membuat pegawai nyaman dalam menjalankan tugas, sedangkan permasalahan yang muncul dalam Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa ini adalah kurangnya fasilitas transportasi seperti motor, mobil dan alat bantu pekerjaan seperti printer, sehingga sedikit mengalami kesulitan.

Menurut Singodimedjo disiplin kerja merupakan suatu yang menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketaatan perusahaan.⁹ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai memiliki disiplin yang buruk. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sebaliknya disiplin yang buruk akan menghambat pencapaian target yang ditentukan. Disiplin seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai dari sikap pegawai

⁹ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2016), hal 91

tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Di dalam Instansi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung tercipta disiplin yang sangat tinggi karena SDM disana sangat tinggi sehingga dari masing masing pegawai mempunyai tingkat kesadaran yang cukup mampu membuat pekerjaan cepat terselesaikan.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli seperti Drs. Malayu S.P Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian.¹⁰

Menurut Sonny Sumarsono Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009), hal. 36

kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis

Menurut Marwansyah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Henry Simamora Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan pegawai, pengeloaan karir, evaluasi kerja, kompensasi pegawai dan hubungan perburuhan yang mulus.¹¹

Menurut Ouzali Saydam Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kata yaitu: manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur atau mengendalikannya. Dengan demikian manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian. Sedangkan sumber daya manusia semula merupakan terjemahan

¹¹ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004), hal. 8

dari human resources. Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan manpower atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personnel (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai DPMD

PNS	43 pegawai
Jasa Kerja	9 pegawai

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung ?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung

2. Untuk menguji pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung
3. Untuk menguji pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung
4. Untuk menguji pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih banyak.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung

- b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk dijadikan bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk mempelajari sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lapangan.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan masalah berguna untuk memudahkan dilaksanakannya suatu penelitian agar mudah dipahami dan sesuai dengan bahasan masalah, maka mencakup sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini terdapat ruang lingkup penelitian yaitu sebagai berikut :

- a) Lokasi penelitian ini di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung.
- b) Periode penelitian ini dilakukan pada November 2023 sampai Mei 2024
- c) Populasi seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung. Sampel yang digunakan berjumlah 46 orang dipilih secara acak.

2. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini hanya difokuskan pada hal yang telah diuji yaitu pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa

Kabupaten Tulungagung. Selain itu waktu yang digunakan peneliti juga terbatas selama enam bulan.

F. Penegasan Istilah

Penulis memberikan penegasan istilah mengenai judul tersebut sebagai berikut :

1. Secara Konspetual dapat dikemukakan dari masing masing variabel, sebagai berikut :
 - a. Motivasi Kerja merupakan tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.¹²
 - b. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.¹³
 - c. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

¹² Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hal. 98

¹³ M. Ardana, & Utama, *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Pertam.*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal 124

tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, lantai yang miring, sirkulasi udara yang baik dan lain-lain.¹⁴

- d. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu.¹⁵

2. Secara Operasional

Secara operasional, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variable bebas terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y)

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pembahasan, maka penulis membuat sistematika penulisan Skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memaparkan secara singkat mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan

¹⁴ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Caps Publishing, 2015) hal 56

¹⁵ Robert L Mathis dan John Jackson, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: buku kedua, 2001), hal 198

penelitian, penegasan istilah baik definisi konseptual maupun definisi operasional serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan secara singkat mengenai landasan teori yang berisi penjelasan dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas terkait pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi sampel, dan sampling, sumber data, variable dan skala pengukuran dan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan inti dari pembahasan yang memaparkan hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan pembahasan data penelitian dan teknik analisis data.

BAB VI PENUTUP

Bab ini akan membahas terkait simpulan dan saran dari peneliti yang sesuai dengan analisis data yang telah

diteliti serta saran yang diperuntukkan kepada pihak yang memanfaatkan penelitian ini.