

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi, baik itu perusahaan atau lembaga, bahkan tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Keberhasilan organisasi juga akan ditentukan oleh SDM. SDM pada dasarnya mengambil bentuk orang yang bekerja untuk perusahaan sebagai pelaku, ahli strategi, dan perencana untuk memajukan tujuan perusahaan itu. pegawai sekarang dilihat oleh kemajuan terbaru sebagai aset atau modal untuk lembaga atau organisasi bukan hanya sumber daya. SDM dipandang sebagai aset berharga yang dapat dilipatgandakan dan dikembangkan daripada sebagai beban dalam arti sebaliknya. Pandangan sumber daya manusia sebagai investasi bagi lembaga atau organisasi lebih terlihat dalam hal ini.

Menurut (Wati & Yusuf, 2020) ada dua jenis definisi SDM yaitu definisi mikro dan definisi makro. Secara mikro, orang perseorangan yang bekerja untuk dan menjadi anggota suatu perusahaan atau organisasi disebut sebagai pegawai, buruh, pegawai, buruh, pekerja, dan sebagainya. Secara makro, sumber daya manusia merujuk pada penduduk suatu negara yang telah mencapai usia kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sumber Daya Manusia dalam arti luas adalah manusia yang berfungsi sebagai penggerak bagi suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang bakatnya harus diajarkan dan dikembangkan.

Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem operasi perusahaan, yang merupakan modal dan peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan maka dari itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik dan seefisien mungkin. Fungsi sumber daya manusia tidak dapat tergantikan oleh yang lain karena sumber daya manusia salah satu peranan penting perusahaan untuk mengembangkan perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuannya.

Dalam peranannya yang penting dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia harus ditingkatkan agar perusahaan tersebut dapat berkembang. Dalam

manajemen sumber daya manusia, pokok tugasnya ialah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh kinerja pegawai yang baik dan efisien. sumber daya manusia tentunya merupakan aspek penting dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis yang tidak boleh dianggap remeh. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai untuk kemajuan dan efisiensi perusahaan.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meingkat dari waktu ke waktu.

Menurut (Melayu & Hasibuan, 2019)“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu”. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi harus mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi.

Kinerja adalah konsekuensi individu secara keseluruhan melaksanakan tugas, seperti standar kerja, tujuan, atau kriteria target, yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja pegawai lebih dari sekedar data yang digunakan untuk melakukan promosi atau menetapkan upah bagi organisasi. Namun, perusahaan dapat menghindari penurunan kinerja dengan memotivasi orang dan mengembangkan rencana untuk meningkatkan kinerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui penerapan pendidikan dan pelatihan (*training*). Pelatihan sangat penting bagi organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia serta salah satu jawaban atas kesulitan organisasi.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika pegawai yang dipekerjakan tidak memiliki kinerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan, dan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, dalam penarikan, seleksi, penempatan karyawan harus berdasarkan azas *the right man in the right place, and the right man in the right job*, yang artinya karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja, meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan lingkungan di tempat kerja karyawan, meliputi alat perkakas dan bahan yang digunakan, metode serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja juga berpotensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena menunjukkan kekuatan-kekuatan utama di dalam maupun di luar organisasi (Sutrisno, 2020). Lingkungan non fisik adalah semua kondisi psikis di lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Sesuai dengan indikator menurut (Wursanto, 2005) pada penelitian ini lingkungan kerja non fisik dibatasi pada: (1) Pengawasan (2) Suasana kerja; (3) Sistem pemberian imbalan; (4) Perilaku dengan baik; (5) Ada rasa aman dari anggota; (6) Hubungan dengan anggota lain; (7) Anggota mendapat perlakuan adil dan objektif.

Salah satu faktor pengaruh kinerja yang lain adalah motivasi. Menurut (Afandi, 2018) motivasi merupakan faktor yang mendukung seseorang untuk

melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang. Hal ini telah dibuktikan oleh Peneliti terdahulu (Weni Yunarsih, 2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Sedangkan Manullang (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja. Menurut Husain Usmani, Motivasi kerja

merupakan keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang untuk bekerja. Selain motivasi kerja, adapula yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, adanya disiplin kerja ini akan menjamin ketertiban dan kestabilan dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil yang optimal. Contoh kecil dalam disiplin kerja yaitu datang tepat waktu, tertib, dan teratur.

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Davis dalam Mangkunegara (2011, hal.129) menyatakan, "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi." Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal.87), disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin kerja hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja.

Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang pegawai, yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

**Tabel 1.1**

**Kinerja Pegawai PUSDATIN Kementerian Pertahanan RI**

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2020	2021	2022
1.	Kualitas Kerja	100%	90%	80%	89%
2.	Kuantitas	100%	95%	90%	85%
3.	Ketepatan Waktu	100%	80%	82%	78%
4.	Efektivitas	100%	90%	80%	77%
Jumlah			89%	83%	82%

Sumber: HRD PUSDATIN Kementerian Pertahanan RI

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian persentase kinerja pegawai yang terjadi pada tahun 2020 sebesar 89%, pada tahun 2021 target pencapaian sebesar 83 %, kemudian pada tahun 2022 pencapaian penilaian kinerja sebesar 82%. Perusahaan menetapkan target kinerja Pegawai sebesar 100%, berarti realisasi kinerja pegawai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pusdatin Kementerian Pertahanan Republik Indonesia Jakarta Selatan. Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan, kinerja pegawai merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya.

(Gomes, 2003) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut (Mangkuprawira, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka Penulis tertarik untuk menyelenggarakan penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusdatin Kementerian Pertahanan RI Jakarta Selatan”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PUSDATIN Kementerian Pertahanan RI ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PUSDATIN Kementerian Pertahanan RI ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PUSDATIN Kementerian Pertahanan RI ?



## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai PUSDATIN Kementerian Pertahanan RI.
- b) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PUSDATIN Kementerian Pertahanan RI.
- c) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PUSDATIN Kementerian Pertahanan RI.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Universitas Nasional dan masyarakat umum  
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada pegawai PUSDATIN Kementerian pertahanan RI, serta rekan-rekan yang sedang menempuh pendidikan strata satu di bidang konsentrasi manajemen SDM.
- b) Organisasi  
Dapat menjadikan bahan saran, masukan dan juga pertimbangan pimpinan suatu organisasi terutama pada PUSDATIN dalam hal lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja
- c) Penulis  
Diharapkan dapat menelaah dan menerapkan ilmu-ilmu yang telah didapat dari perkuliahan selama ini penulis jalani terutama pada masalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.