

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi fokus perhatian dan tumpuan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk bertahan hidup. Setiap fungsi perusahaan mendapat manfaat dari memiliki sumber daya manusia yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia perusahaan atau organisasi memegang kunci untuk mencapai tujuannya. Seseorang adalah perilaku yang mengarahkan kebiasaan dan tindakan kelompok atau perusahaan. Sebagaimana diketahui secara umum, sebuah organisasi atau perusahaan terdiri dari berbagai orang yang berkumpul dalam berbagai keadaan, termasuk pendidikan, pekerjaan, pengalaman, jenis kelamin, dan usia masing-masing orang. Standar sumber daya manusia harus selalu dinaikkan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul, perusahaan harus berperan. Pengembangan sumber daya manusia harus diutamakan untuk menyelesaikan tugas pelatihan saat ini dan menghadapi hambatan di masa depan. Baik organisasi itu sendiri atau pihak ketiga dapat menyediakan pekerjaan pengembangan.

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang memadai tentunya mendukung kinerja suatu organisasi. Efektivitas SDM sangat berkorelasi dengan hasil kinerja karyawan. Sebagai produk kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang Rivai (2004). SDM adalah komponen penting dari setiap perusahaan atau badan pemerintah. SDM memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan dan perkembangan suatu organisasi karena bukan hanya sebagai metode produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu kelangsungan seluruh operasional organisasi.

Organisasi yang menawarkan layanan pendidikan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkaliber tinggi adalah pendidikan tinggi. Di dalamnya juga terkandung beberapa unsur lain yang turut menunjang keberhasilan suatu perguruan tinggi yang dapat menghasilkan lulusan yang

berkualitas di samping proses belajar mengajar. Sumber daya manusia universitas terdiri dari mahasiswa, dosen, staf, dan karyawan. Dosen adalah sumber daya manusia yang mengabdikan hidupnya pada Tridharma Perguruan Tinggi dan bekerja sama dengan personel untuk mengamalkannya di lembaga, kantor, dan departemen. Efektivitas tenaga pengajar juga menjadi penentu seberapa baik lingkungan belajar dan iklim akademik tercipta.

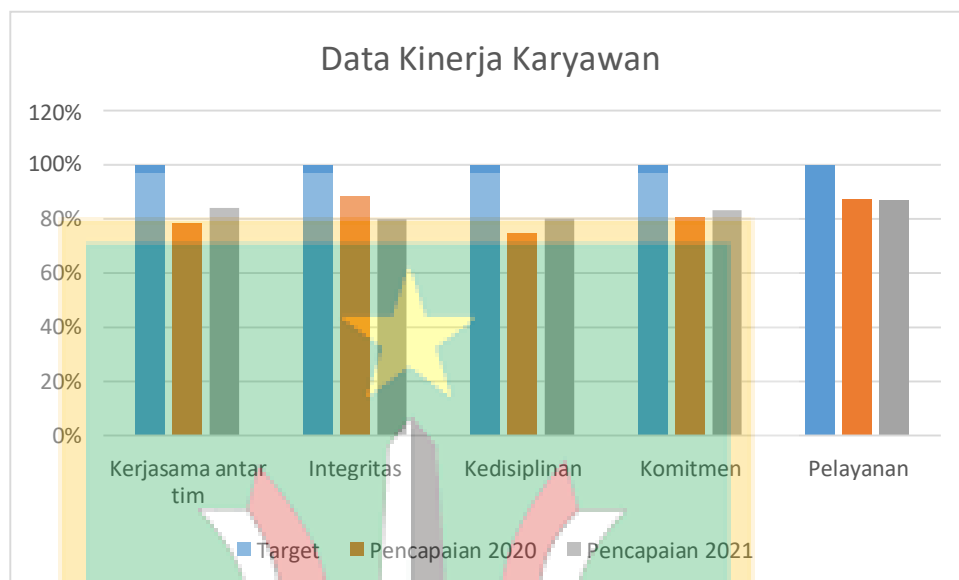
.Dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia (SDM) memainkan fungsi paling signifikan dalam bisnis. Karena mereka adalah elemen penentu dalam bagaimana perusahaan diatur dan bagaimana tujuannya tercapai, sumber daya manusia dipandang sangat penting. Mengembangkan bakat dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pengembangan sumber daya manusia, yang tugasnya meliputi perencanaan, pelaksanaan, perekrutan, dan pelatihan mereka, dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Jika seorang karyawan tidak pernah terlibat dalam proses pembekalan atau pengembangan dan hanya mengandalkan apa yang sudah mereka miliki, akan menjadi tantangan bagi mereka untuk memperoleh prestasi dan kemampuan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, pengembangan SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan.

.Istilah "sumber daya manusia" (SDM) digunakan untuk merujuk pada karyawan bisnis atau organisasi serta departemen yang bertugas mengawasi sumber daya yang berkaitan dengan karyawan tersebut. Ketika pentingnya hubungan di tempat kerja mulai mendapat perhatian dan konsep seperti motivasi, perilaku organisasi, dan evaluasi seleksi mulai terbentuk pada tahun 1960-an, kata "sumber daya manusia" pertama kali digunakan.

Karena dapat digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, kinerja karyawan merupakan kegiatan yang sangat penting. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kekuatan pegawai sebagai dasar untuk memperkuat kelemahan dan meningkatkan kekuatan guna meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai serta memastikan kinerja pegawai dioptimalkan dalam setiap situasi untuk mencapai tujuan instansi pada akhirnya

Kinerja pegawai dapat diukur melalui penilaian didalam suatu organisasi dengan cara menilai karyawan dalam periode tahunan kemudian diasumsikan berdasarkan target yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut dan hasilnya dapat dilihat berdasarkan kinerja dari anggota organisasi tersebut.



Sumber : Dinas Bina Marga Provinsi Dki Jakarta Tahun 2022

### Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2021

Berdasarkan data diatas dapat dinyatakan bahwa data kinerja karyawan tidak memenuhi target 100%. Sehingga hal ini membuat suatu titik tolak ukur berdasarkan penilaian yang dilakukan kepada karyawan, penilaian dilihat dari kerjasama antar tim diperoleh nilai sebesar 78,44% pada tahun 2020 dan 84,00% pada tahun 2021, penilaian integritas diperoleh nilai sebesar 88,43% pada tahun 2020 dan 79,91% pada tahun 2021, penilaian kedisiplinan diperoleh nilai 74,88% pada tahun 2020 dan 80,15 pada tahun 2021, penilaian komitmen diperoleh nilai sebesar 80,76% dan 83,22% pada tahun 2021, sementara penilaian pelayanan diperoleh nilai sebesar 87,33% dan 87,14% pada tahun 2021. Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi Fluktuasi didalam penilaian kinerja pegawai sehingga perlu dikaji faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu penentu utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang optimal ditandai dengan adanya energi positif yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara

maksimal. Membina hubungan interpersonal yang positif dan kohesif di antara karyawan berfungsi sebagai mekanisme untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja diidentifikasi sebagai komponen berpengaruh kedua yang berdampak pada kinerja karyawan. Kesadaran individu tentang kepatuhan terhadap semua peraturan organisasi dan konvensi masyarakat yang relevan. Disiplin kerja mengacu pada pola pikir individu yang mencerminkan rasa tanggung jawab dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Hasil jerih payahnya akan dipengaruhi oleh tingkat disiplinnya. Penyelesaian kegiatan yang tepat waktu dan bertanggung jawab sangat penting untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Faktor penentu yang mempengaruhi kinerja pegawai yang ketiga adalah adanya insentif kerja. Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai sarana memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan, atau melebihi, kriteria kinerja yang ditetapkan. Insentif mengacu pada hadiah atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada individu atau kelompok kerja yang menunjukkan prestasi luar biasa di luar standar standar remunerasi.

Studi sebelumnya telah mengidentifikasi banyak elemen yang memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan insentif kerja. Temuan penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan dampak Pengaruh signifikan dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2015) tentang pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Kinerja Ada bukti empiris yang menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan insentif memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas et al. (2013), yang menunjukkan bahwa insentif memberikan dampak paling signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja menempati peringkat kedua dalam hal

pengaruh. Dalam penelitiannya, Shalahuddin (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut temuan Paruru et al (2016), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, dimana terdapat perbedaan dari penelitian ini dan penelitian lain. Yang pertama adalah variabel independent disiplin kerja merupakan variabel tambahan yang tidak dibahas di penelitian sebelumnya. Kedua tempat penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah Dinas Bina Marga DKI Jakarta. Dinas Bina Marga DKI Jakarta adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam Organisasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang mempunyai tugas untuk melayani masyarakat dalam menyediakan infrastruktur Bina Marga.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan ditunjang dengan teori terkait variabel penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini, maka penulis membuat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga DKI Jakarta”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka perumusan masalah yang hendak dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dki Jakarta?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dki Jakarta?
3. Apakah Insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dki Jakarta?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dki Jakarta

- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga DKI Jakarta
- c. Untuk menganalisis pengaruh insentif kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga DKI Jakarta

## 2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Bina Marga DKI Jakarta dalam meningkatkan kinerja Pegawai dengan mempertimbangkan faktor Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Insentif Kerja.

- b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam kepustakaan khususnya dalam Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Insentif Kerja yang dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

