

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia merupakan asset terpenting di dalam suatu organisasi bisnis yang dapat dijadikan sebagai potensi yang nyata baik secara fisik maupun nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan Sumber Daya Manusia dan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi organisasi terutama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Agar tujuan organisasi dapat terwujud, maka penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengarah pada bagaimana memberdayakan sumberdaya manusianya. Upaya ini dilaksanakan organisasi mewujudkan pembangunan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang ulet, tekun dan disiplin yang tinggi. Apabila individu-individu dalam suatu organisasi secara bersama-sama mampu mendukung setiap aspek pekerjaan, maka upaya pencapaian tujuan organisasi dapat mudah dicapai.

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja banyak didukung oleh

kombinasi kedisiplinan kerja, kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasi, motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja para anggota organisasi. Banyaknya penelitian tentang kinerja pada akhirnya dapat diambil benang merah dari semua itu ada suatu kesamaan pandangan dari peneliti mengenai pentingnya kinerja serta dampaknya bagi organisasi. Kinerja menjadi komponen utama mengenai adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan organisasi serta demi kelangsungan hidup organisasi sendiri.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta merupakan badan usaha yang bergerak di bidang pendidikan. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja karyawan rendah. Oleh sebab itu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting dalam organisasi. Di antara sumber daya lain yang ada sumber daya manusia mempunyai peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Di dalam suatu organisasi perusahaan, salah satu sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Perubahan lingkungan bisnis

yang semakin cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Setiap sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi sumber dari keunggulan bersaing (*competitive advantage*) tersebut. Adapun cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perusahaan harus belajar terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Fenomena yang dikaji terkait kinerja pegawai dalam penelitian ini sejalan dengan rencana jangka panjang pengembangan pendidikan tinggi yang menekankan pada daya saing bangsa (*Nation's Competitiveness*), maka rencana pengembangan STIE "AUB" Surakarta diarahkan pada usaha merealisasikan visi dan misi STIE AUB Surakarta. Inilah yang mendasari studi pentingnya kinerja pegawai STIE AUB Surakarta.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Pasolong (2010:184) Dalam melaksanakan target kinerja karyawan, sumber

daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan kinerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Atas dasar landasan teori dan fenomena di atas, maka peneliti melakukan penelitian dan melakukan kajian berkaitan tentang kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta.

Fenomena yang diamati pada STIE-AUB Surakarta adalah keragaman perilaku motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong karyawan di STIE AUB Surakarta untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan STIE AUB Surakarta dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan di STIE AUB Surakarta tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika karyawan di STIE AUB Surakarta mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi pula dengan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Disinilah urgensi studi tentang perilaku motivasi dan akan diuji dampaknya terhadap kinerja.

Motivasi adalah kerelaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, di persyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan tertentu. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk bergerak dalam diri seseorang (Robbins dan Coulter, 2013).

Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain: Endah Sri Wulandari (2011), Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020), Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020) yang menyatakan bahwa Kinerja karyawan suatu perusahaan di pengaruhi oleh Motivasi. Sedang hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain: Dhermawan, Sudibya, Utama (2012), Ilham, et.al (2020). menunjukkan Motivasi perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di STIE "AUB" Surakarta.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Fenomena yang ada pada STIE AUB Surakarta yaitu lingkungan kerja dipandang sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai STIE AUB Surakarta yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana pegawai STIE AUB Surakarta bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota

organisasi. Lingkungan kerja di STIE AUB Surakarta juga perlu diperhatikan, karena sangat mendukung motivasi karyawan dalam bekerja dan mampu menjadi pendorong kinerja yang kondusif sehingga diharapkan menjadi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja bagi pegawai dan keharmonisan kerja diantara teman sejawat akan sangat mendukung suasana kerja, yang pada akhirnya akan mempunyai dampak positif terhadap motivasi dan kinerja, termasuk para pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan.

Menurut Simanjuntak (2011) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Telah banyak studi terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian dari Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi sedangkan studi yang lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, seperti dilakukan oleh peneliti Endah Sri Wulandari (2013).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain Dhermawan, Sudibya, Utama (2012),

Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020). Studi yang lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh peneliti Endah Sri Wulandari (2013).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai di STIE “AUB” Surakarta.

Fenomena disiplin kerja STIE AUB Surakarta yaitu dilihat dari jumlah presensi hadir pegawai dan jam masuk serta keterlambatan di hitung dari *fringersprint*. Pegawai dalam menjalankan aktivitas bekerja, pegawai harus menaati peraturan yang ada. Disiplin Kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah taatnya seseorang pada aturan yang berlaku pada suatu organisasi. Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan pegawai STIE AUB Surakarta, untuk pengendalian diri, sehingga mampu digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan STIE AUB Surakarta. Dengan disiplin kerja pegawai STIE AUB Surakarta yang tinggi maka dapat meningkatkan pelaksanaan kegiatan yang baik pada pegawai STIE AUB Surakarta, menjaga suasana ketertiban dan mengatasi kendala kerja dan pada gilirannya proses pekerjaan dapat tercapai sesuai tujuan lembaga, Maka kedisiplinan pegawai STIE AUB Surakarta menjadi penting dalam mewujudkan visi misi STIE AUB Surakarta dan sekaligus meningkatkan

kinerja karyawan. Disiplin kerja akan mempunyai dampak positif terhadap motivasi dan kinerja, termasuk para pegawai. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan. Fenomena terkait disiplin kerja yang ada di STIE AUB Surakarta menjadi daya tarik yang penting untuk dilakukan kajian.

Simammora (2015) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kerja adalah seseorang yang melakukan sesuatu yang bertujuan untuk menciptakan produk, sedangkan pendapat Prawirosentono (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah taat dan tidaknya seorang karyawan dalam mematuhi aturan secara lisan maupun non lisan dalam suatu organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020) menjelaskan tentang Sedangkan beberapa peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan seperti yang dilakukan Ilham, et.al (2020).

Penelitian yang lain menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020), Ilham, et.al (2020). Peneliti yang lain mengemukakan



bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai di STIE “AUB” Surakarta.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Bagi Perusahaan yang memberikan pelayanan kepada konsumen, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan kepada konsumen

Atas dasar dari uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI STIE-AUB SURAKARTA.”**

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

### **1. Perumusan Masalah**

Permasalahan yang terkait dengan obyek penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi karyawan STIE-AUB Surakarta?

- b. Apakah variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan STIE-AUB Surakarta?
- a. Apakah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan STIE-AUB Surakarta?
- b. Apakah variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan STIE-AUB Surakarta?
- c. Apakah variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan STIE-AUB Surakarta?

## **2. Pembatasan Masalah Penelitian**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini meliputi :

- a. Penelitian ini terfokus pada Kinerja karyawan pada STIE-AUB Surakarta.
- b. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan variabel intervening motivasi.

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan STIE-AUB Surakarta.

- b. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan STIE-AUB Surakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan STIE-AUB Surakarta.
- d. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan STIE-AUB Surakarta.
- e. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan STIE-AUB Surakarta.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada temuan empiris yang menambah kasanah pengetahuan terkait dengan perilaku pegawai yang dikonseptualkan dalam penelitian ini dan sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai serta hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

- b. Manfaat Praktis.

Bagi Instansi Terkait diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Instansi dalam pengelolaan SDM beserta

segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan, visi dan misi kerja STIE-AUB Surakarta.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini diuraikan tentang materi-materi dan landasan teori berdasarkan sumber-sumber data yang digunakan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti. Landasan teori terbagi atas dua bagian, yaitu kerangka teori dan penelitian terdahulu.

##### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan serta metode analisis.

##### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang analisis hasil penelitian yang mencakup deskripsi data, uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas pengujian

heteroskedastisitas, pengujian auto kolerasi, analisis uji regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji koefisien korelasi jalur.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini diterangkan dari keseluruhan penelitian ke dalam bentuk kesimpulan dan saran yang dapat penulis kemukakan kepada para pihak yang terkait dengan penulisan tesis ini.