

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peningkatan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan suatu organisasi. Agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan harus selalu dikelola dan diprioritaskan. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat penting dilakukan agar karyawan memiliki karakteristik dan perilaku yang diperlukan untuk memberikan pelayanan, perlindungan, dan kesejahteraan lahir dan batin kepada masyarakat (Setyaji dan Rijanti, 2022), karena sumber daya manusia memainkan peran penting pada suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai ialah faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan instansi, maka harus memperhatikan kinerja karyawan. Kementerian Perdagangan Republik Indonesia merupakan instansi pemerintah dengan beberapa bagian atau jenjang yang masing-masingnya memiliki fungsi dan tanggung jawab dalam mendukung pelaksanaan keseluruhan kinerja dan kegiatan yang dilakukan oleh Kementerian Perdagangan dan bertugas membantu Presiden dalam menjalankan sebagian urusan pemerintahan di sektor perdagangan.

Dari pra-survey yang dilakukan sebelumnya terhadap pegawai Kementerian Perdagangan Republik Indonesia melalui wawancara dan observasi terkait variabel yang akan diteliti, informasi dan data yang diperoleh diketahui bahwa pegawai Kementerian Perdagangan Republik Indonesia mengalami penurunan pada kinerja. Dilihat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dilakukan pra-survey kepada 20 orang pegawai di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia untuk mengetahui hasil yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil survey yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia

Variabel	Persentase %
Lingkungan Kerja	30%
Motivasi Kerja	30%
Disiplin Kerja	25%
Gaya Kepemimpinan	5%
Pengalaman Kerja	5%
Loyalitas	5%
Komitmen	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja ialah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Dimana 6 pegawai memilih lingkungan kerja, 6 pegawai memilih motivasi kerja, 5 orang memilih disiplin kerja dan sisanya memilih gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, loyalitas dan komitmen. Kinerja karyawan tercipta bila variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasi dan diterima dengan baik oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau instansi, maka instansi perlu memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Dengan menyediakan fasilitas dan sarana keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam segala aktivitas, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang positif. Kinerja karyawan akan meningkat jika keduanya kondisi fisik dan non fisik yang memadai. Lingkungan kerja yang menggembirakan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (Sari et al., 2020). Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan, karena jika lingkungan kerja tidak menyenangkan, kinerja karyawan akan kurang baik, dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan

tidak sesuai dengan target yang diberikan, sehingga mengakibatkan proses kerja tidak efektif dan tidak efisien.

Lingkungan kerja di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia juga dikategorikan kurang baik, dapat dilihat dari hasil pra – survey mengenai kondisi lingkungan kerja ditemukan bahwa kondisi pada suhu udara atau temperatur dan ruang gerak yang dibutuhkan masih kurang baik. Berikut kondisi lingkungan kerja dapat diketahui pada tabel 1.2, yaitu :

Tabel 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Cahaya / Penerangan	✓	
2	Temperatur / Suhu Udara		✓
3	Tata warna ruang kerja	✓	
4	Keamanan	✓	
5	Ruang gerak yang diperlukan		✓
6	Hubungan Kerja :		
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan	✓	
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan	✓	

Sumber : Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa lingkungan kerja di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik yaitu pada temperatur atau suhu udara dan ruang gerak yang diperlukan. Berikut fasilitas pada lingkungan kerja yang tersedia di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia bisa dilihat pada tabel 1.3, yaitu :

Tabel 1.3 Fasilitas Lingkungan Kerja yang Tersedia di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia

No.	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
1	Komputer	197	Baik
2	Printer	118	Baik
3	Mesin Scanning	10	Baik

No.	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
4	Jaringan Internet	1	Baik
5	Toilet	12	Baik
6	Mushola	12	Baik
7	Kantin	1	Baik

Sumber : Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa Kementerian Perdagangan Republik Indonesia sudah memiliki fasilitas yang tersedia dengan baik yaitu fasilitas pada komputer, printer, mesin scanning, jaringan internet, toilet, mushola dan kantin sudah memiliki kondisi yang baik dalam membantu suatu kegiatan pada saat bekerja.

Disiplin kerja merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tercermin dari disiplin kerja yang baik. Hal ini meningkatkan semangat kerja, semangat, dan prestasi organisasi, karyawan, dan tujuan masyarakat di tempat kerja. Karyawan yang selalu datang dan berangkat tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaannya dengan memuaskan, dan mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku menunjukkan kedisiplinan (Yantika, et al., 2018).

Berdasarkan hasil observasi terkait dengan kehadiran karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia juga masih dikategorikan kurang baik, berikut data keterlambatan kerja karyawan bisa dilihat pada tabel 1.4 pada tahun 2022, yaitu :

Tabel 1.4 Data Keterlambatan Karyawan Inspektorat Jenderal di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia pada Tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Terlambat
Januari	21	104	15
Februari	20	104	7
Maret	23	104	9
April	21	104	10
Mei	22	104	15
Juni	22	104	18

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Terlambat</b>
Juli	21	104	19
Agustus	21	104	19
September	22	104	18
Oktober	21	104	13

Sumber : Inspektorat Jenderal di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2022

Pada tabel 1.4 diatas, diketahui bahwa tingkat keterlambatan kerja pegawai di Inspektorat Jenderal di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, dimana pada bulan Januari jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 15 pegawai, bulan Februari jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 7 pegawai, bulan Maret jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 9 pegawai, bulan April jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 10 pegawai, bulan Mei jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 15 pegawai, bulan Juni jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 18 pegawai, bulan Juli jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 19 pegawai, bulan Agustus jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 19 pegawai, bulan September jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 18 pegawai dan pada bulan Oktober jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 13 pegawai. Dari bulan Juni sampai bulan Agustus mengalami peningkatan keterlambatan sehingga menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja yang memiliki kualitas baik dan terjadi dorongan semangat kerja, gairah kerja dan tercapainya tujuan dari instansi dicerminkan dari rasa tanggung jawab yang telah diberikan pada pegawai.

Dari penjelasan diatas, disimpulkan bahwa terdapat peningkatan dan penurunan pada tingkat keterlambatan pegawai di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia pada tiap bulannya, hal ini menunjukkan bahwa kurang optimalnya tingkat kedisiplinan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan karena tingkat kehadiran pegawai tidak optimal. Hal ini disebabkan karena terkadang pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal, hal itu menggambarkan bahwa pengawasan dan ketegasan dari pemimpin masih kurang optimal, sehingga dapat menghambat proses jalannya kegiatan pada saat bekerja dan tujuan yang telah direncanakan oleh instansi.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Oleh karena itu, merupakan syarat yang tidak dapat ditawar lagi untuk memiliki sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk menggerakkan organisasi ke depan guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan arah, intensitas, dan ketekunan individu untuk mencapai suatu tujuan (Beno dan Irawan, 2019). Arti penting motivasi karena merupakan faktor yang mempengaruhi, menyebarkan, dan mendorong perilaku manusia, menghasilkan kemauan untuk mengerahkan upaya dan antusiasme untuk sukses. Berikut tabel pra-survey motivasi kerja :

Tabel 1.5 Pra-Survey Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Pegawai berpacu dalam mencapai target yang ditentukan.	20	100%	0	0%
2	Pegawai selalu diberikan penghargaan	9	45%	11	55%
3	Pegawai selalu mencoba menguasai suatu keahlian sesuai dengan bidangnya.	16	80%	4	20%
4	Pegawai diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan.	20	100%	0	0%
5	Pegawai diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda-bedakan.	18	90%	2	10%

Sumber : Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2022

Dari tabel 1.5 diatas, dapat dilihat bahwa motivasi seseorang dalam bekerja masih kurang, dilihat dari tabel diatas bahwa seorang pegawai yang diberikan penghargaan masih kurang, hal ini yang menyebabkan kurangnya motivasi yang diberikan oleh instansi. Selanjutnya dari tabel diatas terdapat pegawai yang belum

tentu ingin menguasai suatu keahlian tertentu, sehingga akan berdampak pada kurangnya keahlian khusus yang akan dimiliki pegawai.

Kementerian Perdagangan Republik Indonesia (Kemendag) adalah salah satu institusi dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan perdagangan yang saat ini dipimpin oleh Menteri Perdagangan (Mendag) Zulkifli Hasan yang menjabat sejak tanggal 15 Juni 2022 menggantikan Mendag Muhammad Lutfi. Kemendag merupakan badan pemerintah yang bertugas untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian usaha pemerintah di bidang perdagangan yang terdiri dari beberapa divisi atau hirarki yang memiliki fungsi dan tugas masing-masing yang mendukung pelaksanaan keseluruhan kinerja dan kegiatan yang dilakukan oleh Kemendag. Institusi ini dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan pada tahun 2020 rata – rata dimulai WFH (*Work From Home*), dan Kemendag menjadi salah satu institusi yang menjalankan WFH sesuai dengan Surat Edaran Nomor 16 Tahun 2020 tentang Pengendalian Pelaksanaan Jam Kerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perdagangan dalam Tatanan Normal Baru. Hal tersebut merupakan masalah penting dalam pelaksanaan SDM terkait upaya meningkatkan kinerja pegawai dan ingin mengetahui seberapa jauh pelaksanaan pengembangan SDM di lingkungan Kemendag.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka menetapkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Harapan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas

Memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam pengembangan akademis, terutama tentang hubungan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Sebagai salah satu bahan bacaan untuk menambah referensi bacaan bagi para mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya kajian ilmu pada mahasiswa program studi ekonomi manajemen SDM dan bisa memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan.



### 3. Bagi Peneliti

Dengan adanya pembuatan skripsi ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang telah di dapat selama di bangku kuliah khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu SDM seperti pemahaman tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh selama penelitian dan menambah pengalaman, wawasan dalam melakukan pengembangan keilmuan SDM.

#### 1.5 Batasan Masalah

Pada penulisan proposal skripsi ini banyak masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini, namun penelitian perlu membatasi masalah supaya lebih fokus dan lebih jelas agar mendapatkan hasil yang terarah dan berhasil, dan mencegah terjadinya pembahasan yang sama sekali tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan. Batasan masalah pada penelitian ini hanya terfokus pada :

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia”.

#### 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada Bab I ini mencakup tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Pada Bab II ini membahas tentang landasan teori yang berkaitan dengan variabel – variabel yang digunakan oleh penelitian.

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Pada Bab III ini terdiri dari penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

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

Pada Bab IV ini membahas tentang profil organisasi/perusahaan, menganalisa hasil perhitungan data yang telah diperoleh, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V      PENUTUP**

Pada Bab Penutup ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

