

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja karyawan meningkat, maka efektivitas dan produktivitas dari perusahaan akan meningkat pula (Andi Prayogi et al., 2019). Agar kinerja karyawan selalu konsisten, maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Saripuddin, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal (Aoliso & Lao, 2018). serta lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat

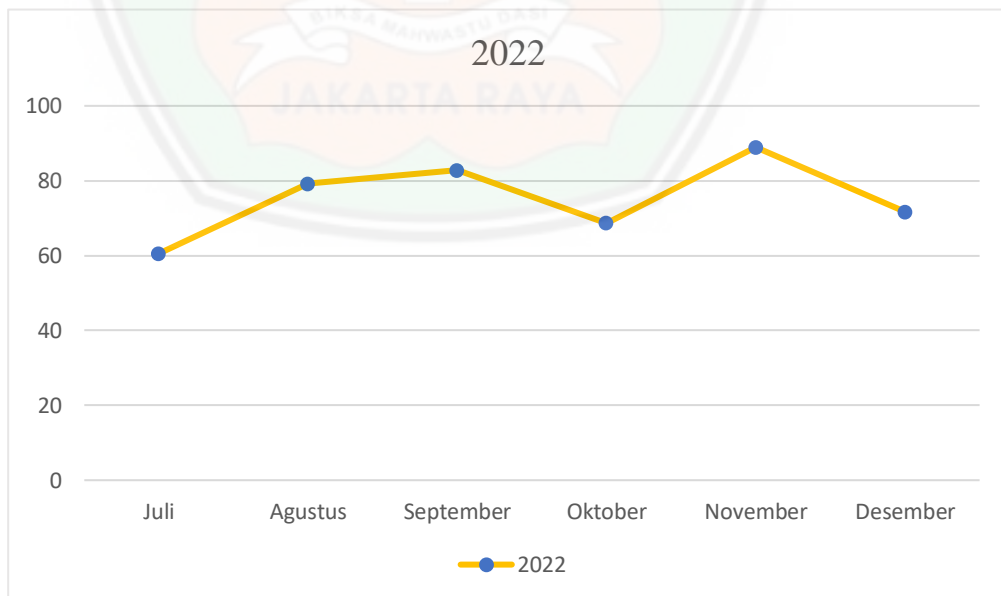
kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat (Irma & Yusuf, 2020).

Adapula faktor lain yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022). Kedisiplinan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu instrumen alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Amirudin et al., 2020). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, ada faktor lain yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi (Hamidi, 2020). Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

SMP Negeri 31 Kota Bekasi adalah sebuah sekolah yang didirikan pada tahun 2005. SMP Negeri 31 Kota Bekasi beralamat di Perumahan Taman Rahayu Regency Jalan Pangkalan No.8, RT.001/RW.009, Ciketing Udik, Kec. Bantar Gebang, Kota Bekasi, Jawa Barat 17153. Kepala sekolah SMP Negeri 31 Kota Bekasi saat ini bernama Suharyanto, S.Pd., M.Pd. Pada saat ini SMP Negeri 31 Kota Bekasi memiliki jumlah karyawan guru baik honorer maupun PNS adalah sebanyak 53 karyawan. Adanya karyawan yang berkualitas diharapkan kualitas kerja di SMP Negeri 31 Kota Bekasi akan semakin maju.

Adanya karyawan yang berkualitas diharapkan kinerja karyawan di SMP Negeri 31 Kota Bekasi akan semakin maju. Maka dari itu perlu diketahui bagaimana hasil kinerja di SMP Negeri 31 Kota Bekasi. Berikut grafik hasil kinerja karyawan pada tahun 2022:



Gambar 1.1 Hasil Kinerja Karyawan

Dari grafik diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan SMP Negeri 31 Kota Bekasi mengalami penurunan dan kenaikan setiap bulannya pada tahun 2022. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara prasurvey yang dilakukan peneliti.

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kinerja karyawan perlu juga dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Berikut data ruang kantor SMP Negeri 31 Kota Bekasi yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Ruang Kantor

No	Jenis Ruangan	Jumlah (buah)	Ukuran (p x l)			Luas m2	Luas seluruhan
			p	x	l		
1	Kepala sekolah	1	7	x	6	42	42
2	Wakil Kepala Sekolah	-					
3	Guru	1	18	x	7	126	126
4	Tata Usaha	1	9,4	x	7	65,8	65,8
5	Tamu	1	7	x	6	42	42
6	Lainnya						
	Luas seluruhnya						275,8

Sumber : Data SMP Negeri 31 Kota Bekasi.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa fasilitas ruang kerja yang masih terbilang sempit dan keadaan lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang telah dilakukan, ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian masih banyak file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, luas ruang kerja

yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, tata letak yang kurang efisien membuat mereka cenderung mengobrol dengan rekan kerjanya.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut data absen karyawan SMP Negeri 31 Kota Bekasi dari bulan Juli 2022 – Desember 2022.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Terlambat	Presentase
Juli	16	20%
Agustus	10	12,5%
September	12	15%
Oktober	5	6,25%
November	8	10%
Desember	10	12,5%

Berdasarkan tabel diatas, masih banyak karyawan SMP Negeri 31 Bekasi yang tidak menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan kerja yaitu masih ada karyawan yang melanggar seperti adanya karyawan yang sering terlambat. Terlihat dari tabel diatas, di bulan Juli banyaknya karyawan terlambat adalah 16 karyawan. Selanjutnya pada bulan Agustus adalah 10 karyawan. Pada bulan September jumlah karyawan terlambat sebanyak 12 orang. Pada jumlah Oktober jumlah karyawan terlambat sebanyak 5 orang. Pada bulan November jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 8 orang, dan pada bulan Desember sebanyak 10 karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan SMP Negeri 31 Kota Bekasi yang dilakukan oleh peneliti, para karyawan cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karena adanya kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan seperti bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. kemungkinan hal tersebut dapat mendorong timbulnya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat dilakukan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di SMP Negeri 31 Bekasi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 31 Kota Bekasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 31 Kota Bekasi?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 31 Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 31 Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 31 Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 31 Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi penulis sendiri dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berpikir terkait masalah-masalah yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada SMP Negeri 31 Kota Bekasi).

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

