

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kebisingan dan sebagainya (Nitisemito 1982:197).

Sihombing (2004:134) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu, tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja adalah (1) fasilitas kerja, (2) gaji dan tunjangan, (3) hubungan kerja. (Sihombing, 2004:134).

Sedangkan Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984). Suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja (Nevia, 2016:4). Hal ini juga diperkuat dengan penelitian Komang dkk, (2016:3) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja dan pengalaman kerja, faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kemampuan karyawan memenuhi standar kerja, norma-norma atau

aturan yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Ardana dkk, 2011:134) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Sedangkan pada penelitian Savitri (2015:2) menyatakan bahwa disiplin Kerja para pegawai mengacu pada pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, yang luput dari kesalahan, oleh karena itu semua organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dijalankan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Mathis (2002:78) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2004:67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan orang lain

dan suasana psikologis di tempat kerja. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pengalaman kerja yang diperoleh baik dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur merupakan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung yang mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berdasarkan azas otonomi yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi, tugas dekosentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Gubernur Lampung berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada tahun 2007 Dinas Pengairan, Dinas Pemukiman dan Dinas Bina Marga bergabung menjadi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Lampung, Kemudian pada tahun 2009 Bidang Pengairan dan Pemukiman bergabung Menjadi Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung, sedangkan Bidang Bina Marga menjadi Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. Kemudian pada tahun 2016 Bidang Penataan Ruang Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung bergabung dengan Dinas Bina Marga Provinsi Lampung dan berganti nama menjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.

Berdasarkan pengamatan ditemukan bahwa pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur banyak yang berlatar pendidikan

tidak sesuai dengan bidang pekerjaan bahkan ada beberapa pegawai yang hanya berpendidikan terakhir SMA/SMK sederajat. Rendahnya tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pengalaman dan kemampuan kinerja karyawan, kemampuan kinerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal.

Tabel 1.1. Tingkat Absensi UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur pada tahun 2018

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jml Absensi	Jml Karyawan
Januari	2	3	0	5	25
Februari	3	2	1	6	25
Maret	0	3	1	4	25
April	2	3	0	5	25
Mei	0	3	0	3	25
Juni	1	5	0	6	25
Juli	3	4	0	7	25
Agustus	2	4	2	8	25
September	2	3	1	6	25
Oktober	2	4	1	7	25
November	3	2	0	5	25
Desember	2	4	1	7	25

Sumber: Diolah penulis, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa disiplin kerja pegawai masih dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang datang terlambat dan kurang disiplin. Bila hal ini terjadi terus menerus, dikhawatirkan pelayanan yang ada di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur tidak berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini juga diduga karena faktor pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Maka berdasarkan uraian dan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi pada penulisan ini adalah :

- a. Pegawai berlatar pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan.
- b. Pegawai yang datang terlambat dan kurang disiplin.
- c. Faktor pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang peneliti yang dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penulisan ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur?
- b. Apakah ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur?
- c. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur?
- d. Apakah lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan untuk pegawai di UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
3. Bagi Pihak Lain
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa mengenai kinerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Berisikan deskripsi teori, hasil penelitian relevan, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang jenis penelitian, jenis data, operasional variabel, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, pengujian analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan profil UPTD PU & PR Purbolinggo Dinas Pengairan Lampung Timur, uji analisis data, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN