

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompoten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selaluberubah.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan

seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002).

Yayasan Pendidikan Abdi Negara menyelenggarakan pendidikan dari SMP,SMA/SMK, yang lembaga pendidikannya dinamakan Sekolah Nusantara terletak di Jl. Cisadane V-VIII Perumnas 1 – Kota Tangerang.Yayasan Pendidikan Abdi Negara bergerak di bidang pendidikan ini tetap mengemban visi dan misi pendiri yang direalisasikan dalam visi dan misi Yayasan. Dengan berpedoman pada visi dan misi pendiri yang nota benenya adalah mempersiapkan SDM yang memiliki Life Skill, sehingga mereka tidak hanya memiliki kecerdasan secara intelektual, tetapi lebih dari itu, mereka juga memiliki kecerdasan emosional dan spiritual sehingga mereka mampu menjawab tantangan yang ada bahkan bisa menjadi pemimpin harapan masa depan.

Maka dari itu untuk dapat bersaing dalam dunia pendidikan, Yayasan Nusantara harus memiliki keunggulan dari pada sekolah-sekolah lainnya, yang sudah tertera dalam visi misi Yayasan. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, untuk mencapai tujuan organisasi di Yayasan Nusantara.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam

organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dilingkungan kerja di organisasi dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan data lingkungan kerja yang di dapatkan dari Yayasan Nusantara, yang selanjutnya peneliti sajikan seperti pada table dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Lingkungan Kerja Yayasan Nusantara

Tahun	Tempat	Keterangan
2015/2016	Ruang Kepala sekolah	Optimal
	Ruang Guru	Kurang Optimal
	Ruang Kelas	Kurang Optimal
	Laboratorium	Kurang Optimal
	Perpustakaan	Standar
	Ruang Staff	Kurang Optimal
2016/2017	Ruang Kepala sekolah	perbaikan
	Ruang Guru	Perbaikan
	Ruang Kelas	Perbaikan
	Laboratorium	Perbaikan
	Perpustakaan	Perbaikan
	Ruang Staff	Perbaikan

Sumber: Data Diperoleh Peneliti (2018)

Dari data lingkungan kerja diatas Yayasan Nusantara sedang dalam proses perbaikan sarana dan prasarana serta fasilitas sekolah lainnya, Kondisi fisik Yayasan Nusantara yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ruangan yang tidak tertata rapih,

Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan
(Bulan Juli – Desember 2016)

Bulan	Karyawan	Absensi		Jumlah	Persentase Ketidakhadiran
		Cuti	Sakit		
Juli	50	2	8	10	20%
Agustus	50	4	3	7	14%
September	50	1	5	6	12%
Oktober	50	2	3	9	11%
November	50	4	1	5	10%
Desember	50	1	4	5	11%

Sumber: Data Diperoleh Peneliti (2018)

Dari tabel diatas, disiplin kerja di perusahaan ini juga sering menjadi masalah dikarenakan tingginya angka ketidak hadiran dan keterlambatan, ini akan berdampak pada beban kerja karyawan lainnya, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk akan dilimpahkan kepada karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang terlambat akan mengganggu pekerjaan lainnya

dimana koordinasi dan hubungan kerja menjadi terhambat, dan menyebabkan laporan-laporan dan penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu, permasalahan tersebut menjadi penyebab ketidak efektifan kerja.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan .Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Berdasarkan data Motivasi Kerja Karyawan yang di dapatkan dari Yayasan Nusantara, yang selanjutnya peneliti sajikan seperti pada table dibawah ini :

Tabel 1.3

Data Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Nusantara

Tahun	Jabatan Lama	Jabatan baru
2014	Guru Honorer	Guru Tetap
	Guru Honorer	Guru Tetap
	Admin Umum	Staff Keuangan
2015	Admin Umum	Staff Tata Usaha
	Staff Operasional	Staff Humas
2016	-	-

Sumber : Yayasan Nusantara 2018

Dari table di atas dapat menunjukkan bahwa, selama tahun 2014 terdapat 3 karyawan yang mendapatkan jabatan baru, pada tahun 2015 terdapat 2 karyawan yang mendapatkan jabatan baru, sedangkan selama tahun 2016 sampai dengan bulan Juli 2017 perusahaan tidak memberikan kenaikan jabatan pada karyawan.

Minimnya pemberian kenaikan jabatan pada karyawan, dikarenakan Yayasan memiliki aturan tertentu dalam hal ini , salah satunya yaitu kenaikan jabatan bagi karyawan apabila ada karyawan yang berhenti bekerja atau terjadi penambahan jumlah staff karyawan pada posisi tertentu, atas permintaan pimpinan yayasan. Hal ini akan mempengaruhi semangat kerja karyawan akan menurun dan tidak tertutup kemungkinan akan terjadi *turn over* karyawan dan pada akhirnya kinerja kerja karyawan akan menurun.

Dibawah ini di sajikan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 1.4
Research GAP

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Basthomi Muslih 2011	Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT.Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2.	Amri Abdurrahman Rasyid (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.	Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja kerja karyawan.
3.	Siti Hidayah (2011)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan)	Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja.

		.Kota Semarang)	
4.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar dan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Sumber : Data Diolah Peneliti, (2018)

Dengan demikian karyawan yang terlibat dalam Sekolah Nusantara yang berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Abdi Negara adalah mereka yang sungguh-sungguh terpenggil untuk terlibat dalam karya pelayanan mendapatkan motivasi, disiplin kerja yang kuat didalam lingkungan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan penelitian yang relevan, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengangkat tema penelitian dengan judul ***“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN NUSANTARA”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di atas maka masalah di penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Yayasan Nusantara ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Yayasan Nusantara?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Yayasan Nusantara ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Yayasan Nusantara ?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, perusahaan dan pembaca.

a) Bagi Instansi

Dengan diadakannya penelitian ini, memberikan referensi apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Nusantara.

a) Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, pengamplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b) Bagi pihak lain/pembaca

Memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk membuat proposal berikutnya khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.