BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu instansi atau perusahaan manusia merupakan salah satu penyebab atau faktor utama di setiap kegiatan yang dilakukan di dalam suatu instansi tersebut. Sumber daya manusia adalah alat penggerak perkembangan intitusi yang menentukan mau di bawa kearah mana instansi atau perusahaan tersebut dijalankan. Hasibuan (2016) mengemukakan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan pegawai, masyarakat, dan instansi atau perusahaan. Saat ini SDM merupakan pelaku utama dalam menjalankan persaingan di dunia bisnis yang sangat ketat. Oleh sebab itu, instansi atau perusahaan harus selektif dalam memilih SDM yang potensial serta berkualitas untuk mencapai tujuan produktivitas kerja yang bagus.

Untuk mengembangkan keberhasilan instansi atau perusahaan dalam meningkatkan persaingan bisnis maka diperlukan peningkatan produktivitas kerja pada pegawai. Dalam meningkatkan produktivitas diperlukan konsistensi dari diri pegawai untuk merubah pola Produktivitas Kerjanya. Pucuk pimpinan organisasi atau instansi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang membutuhkan suatu pendekatan khusus agar

dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari pegawai instansi atau perusahaan itu sendiri (Pratiguna & Prasetyo, 2013). Maka, dapat dikatakan produktivitas sangat berhubungan dengan sumber daya manusia. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas di antaranya ialah Lingkungan kerja, Kedisiplinan, dan Motivasi.

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja Merupakan suatu tempat bagi sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk memenuhi tujuan dari instansi atau perusahaan sesuai dengan visi dan misi instansi atau perusahaan, Sedarmayanti (2017). Kenyamanan akan lingkungan kerja tanggungjawab seluruh anggota instansi atau perusahaan, baik pegawai maupun pemimpin harus ikut serta dalam menjaga lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman maka dapat memberikan semangat kerja pegawai. Selain itu, instansi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja akan menciptakan suasana yang interaktif.

Di lain hal motivasi juga merupakan salah satu pendorong yang dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi pegawai. Apabila perusahaan memperlakukan pegawai sebaik mungkin, maka pegawai yang bekerja akan memberikan timbal balik yang baik juga untuk perusahaan. Motivasi menurut Malayu (2015) berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Produktivitas saling berkaitan dengan motivasi yang dimana apabila prestatasi sumber daya manusia rendah, maka dapat dikatakan sumber daya manusia itu tidak memiliki motivasi untuk bekerja.

Dunia bisnis telah banyak yang mengembangkan pelatihan secara formal baik pelatihan untuk perjanjian perburuhan, interpretasi dan administrasinya, tetapi sedikit perusahaan yang mendalami program yang berkaitan dengan kedisiplinan. Selain lingkungan kerja dan motivasi kedisiplinan juga faktor penunjang produktivitas. Aktivitas kedisiplinan dilakukan untuk menciptakan suasana tentram, nyaman dan juga tertib agar segala sesuatu yang dikerjakan oleh pegawai dapat berjalan dengan baik serta terstruktur. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang di dasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Bugis, 2018). Disiplin diartikan dengan mematuhi segala peraturan dan juga memenuhi tanggung jawab yang diartikan pimpinan kepada pegawai, kesediaan dalam menjalankan tugas tanpa adanya paksaan. Kepatuhan seluruh anggota perusahaan terhadap peraturan atau tata tertib dapat mengembangkan kedisiplinan. Melalui kedisiplinan maka akan diketahui seberapa besar kontribusi pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya untuk mencapai

visi dan misi perusahaan, dan sebaliknya jika pegawai tidak memiliki kesadaran kedisiplinan maka tujuan tersebut akan terhambat.

DISNAKER ialah instansi yang bergerak pada tugas untuk melaksanakan pembinaan dan penempatan tenaga kerja, pelatihan kerja dan pendataan pencari kerja/ pengangguran serta pengelolaan kegiatan pembinaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) yang melaksanakan sebagian tugas pemerintah daerah, didasarkan dengan asas otonomi daerah serta pembantuan dalam pembantuan dibidang tenaga kerja. Fungsi utama dari DISNAKER yaitu melaksanakan desentralisasi mengenai tenaga kerja dan transmigrasi, serta melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu penting bagi pegawai memiliki motivasi, kedisiplinan dalam bekerja yang ditunjang oleh lingkungan kerja yang memadai dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan maka diadakan penelitian mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERGAWAI DINAS TENAGA KERJA (DISNAKER) KABUPATEN MALANG”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Malang?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor DISNAKER Kabupaten Malang?
3. Apakah Motivasi Kerja dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor DISNAKER Kabupaten Malang?
4. Apakah Kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Malang.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan referensi penelitian untuk pengembangan ilmu yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Meningkatkan Produktivitas Kerja.

2. Bagi Instansi Penelitian

Sebagai masukan bagi DINASKER Kabupaten Malang memperhatikan kenyamanan Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kedisiplinan guna meningkatkan Produktivitas kerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik penelitian sejenis.