

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk menacapai sebuah tujuan yang dimilikinya banyak faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Adanya salah satu faktor yang sangat penting yang harus kita ketahui dan yang digunakan oleh banyak nya instansi organisasi untuk mencapai tujuan yang menjadi sebuah target yang dimiliki yaitu sumber daya manusia. Hal ini membuat organisasi memiliki tuntutan agar dapat mengelola dan dapat mefungsikan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik-baiknya. Agar perusahaan dapat memenuhi tujuannya, HRM melibatkan berbagai kegiatan seperti menganalisis lingkungan kerja untuk menentukan karyawan mana yang paling cocok untuk peran dan tanggung jawab tertentu serta memilih dan melatih karyawan baru serta membuat penyesuaian dengan yang sudah ada. Panggabean, otoritas di bidang ini, mengatakan sebanyak (2020). Karena dengan melakukan suatu pengelolaan SDM itu sendiri bertujuan untuk perusahaan mendapatkan pekerja-pekerja yang mampu bekerja pada bidang mereka dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar serta secara tidak langsung mereka memiliki tanggung jawab atas apa yang dikerjakannya dan mampu meningkatkan efektifitas dan produktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Pada sebuah organiasi motivasi adalah salah satu hal yang sangat diperlukan, motivasi diperlukan agar organisasi tersebut dapat mencapai titik kesuksesan yang ingin diperoleh. Seperti halnya menurut Murtiyoko (2018) dalam martinis yamin, beliau mendefiisikan motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri pribadi masing masing orang yang ditandai dengan adanya timbul sebuah perasaan atau reaksi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan dari awal. Namun berbeda dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), menurut beliau sebagai ahli motivasi adalah suatu Tindakan atau suatu aksi yang diperlukan agar seseorang bersemangat atau juga disebut sebagai suatu hal yang mampu membuat suatu Gerakan yang dapat menghasilkan semangat kerja pada suatu individual tau

suatu organisasi agar mampu bekerja sama untuk menghasilkan suatu ide yang dapat mencapai suatu target yang diinginkan Bersama. Dapat kita simpulkan motivasi adalah salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi hal ini dikarenakan sebuah motivasi dapat memacu keinginan dalam organisasi ataupun dalam individu untuk mencapai sebuah target yang sudah ditentukan dan harus diraih dalam suatu organisasi. Motivasi juga dapat membuat suatu organisasi maju dan berkembang dalam suatu era. Setiap perusahaan sangat memerlukan hal yang dapat memacu karyawannya agar perusahaan itu dapat berkembang dalam suatu era, baik perusahaan yang memiliki tujuan bisnis ataupun tujuan pelayanan hal ini dimaksudkan untuk perusahaan itu memastikan setiap karyawannya bekerja dengan baik untuk mendapatkan suatu target yang ditentukan.

Bagi banyak organisasi kedisiplinan adalah hal yang sangat penting yang harus diterapkan pada sebuah organisasi seperti halnya Menurut Sinambela (2018). Namun berbeda dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah suatu kesadaran atau sebuah kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk nantinya ditaati oleh setiap individual hal ini diperlukan untuk mengatur norma yang ada dalam perusahaan tersebut untuk di jalankan dengan sesuai. Dengan ini saya sebagai peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksudkan disiplin kerja adalah suatu kesadaran pegawai dan bentuk dari suatu kesediaan yang diberikan kepada pegawai untuk menaati semua peraturan yang perusahaan atau sebuah organisasi yang telah dibuat untuk mengatur norma sosial yang akan diberlakukan pada perusahaan tersebut. Dengan suatu organisasi yang memiliki sebuah sifat kedisiplinan maka organisasi tersebut akan berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pada sebuah organisasi khususnya dibidang pemerintahan setiap individu harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dikarenakan dengan disiplinnya seorang pegawai maka organisasi tersebut dapat melayani masyarakat dengan baik dan menjalankan sebuah program yang sudah direncanakan sebelumnya kepada masyarakat luas.

Dalam sebuah organisasi sudah pasti memiliki sebuah lingkungan kerja yang terdiri dari banyak nya individual yang ada pada organisasi tersebut.

Lingkungan kerja juga menjadi suatu faktor yang membuat suatu individu dapat terpengaruh dengan sekitarnya. Seperti yang dibahas dalam kasus Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dapat dikatakan tempat yang ada di area suatu lingkungan yang ada dalam suatu organisasi yang biasanya sudah terbagi dengan berbagai kelompok, dimana hal ini membuat lingkungan tersebut harus dapat memenuhi kebutuhan dan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat menjadi bahan pendukung untuk setiap individu di dalamnya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan seperti yang biasanya setiap perusahaan sudah menulis didalam visi dan misi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dari pernyataan ahli sebagai berikut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada suatu organisasi dapat mempengaruhi apa yang terjadi pada suatu organisasi, baik secara kelompok ataupun individual. Bahwa lingkungan kerja disini juga dapat menjadi suatu pengaruh apabila suatu organisasi ingin berhasil untuk mencapai suatu target yang sudah ditentukan. Dengan hal tersebut juga lingkungan kerja juga dapat menjadi suatu pengaruh apabila suatu organisasi ingin dapat tercapai visi dan misinya, maka organisasi tersebut harus membuat lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk individual maupun kelompok.

Ketika berbicara tentang hal-hal yang kita ambil dalam suatu perusahaan atau organisasi, sudah sewajarnya kita akan memperhatikan dan berusaha untuk meningkatkan kinerja yang ada pada setiap individu atau kelompok yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi tersebut. Akibatnya, kinerja menjadi aspek lain yang dipandang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jika sebuah organisasi atau perusahaan dapat membangun kinerja yang baik, maka akan mencapai tujuan terbaiknya, dan setiap visi dan tujuan yang ada di setiap organisasi diragukan dapat dicapai dengan kinerja yang kuat. Jika sebuah organisasi atau perusahaan dapat membangun kinerja yang solid, mereka akan dapat mencapai tujuan tertinggi mereka. Menurut Stasi dan Rafiq (2019), kinerja adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi atau perusahaan, meningkatkan kinerja baik untuk menjadi pusat perhatian, atau dalam upaya meningkatkan kinerja dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Namun menurut Pusparini (2018), kinerja adalah gambaran dari suatu perilaku

dalam perilaku organisasi yang juga dapat berhubungan langsung dengan produksi barang atau jasa, dan kinerja ini sendiri sering diartikan sebagai tugas pengendalian tugas, dimana istilah tugas mengacu pada aktivitas yang harus diselesaikan agar sesuatu dianggap sebagai tugas. Karyawan yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi sering kali dapat terlibat dalam kegiatan wirausaha. Sebagai hasil dari kinerja ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kemungkinan-kemungkinan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan fakta yang diberikan oleh organisasi, kami berada dalam posisi untuk mengevaluasi hasil yang telah mereka capai. Banyak kondisi mempengaruhi kinerja; Namun, jika sebuah perusahaan mampu mendorong setiap individu untuk bekerja pada level yang tinggi, organisasi tersebut akan lebih mudah mencapai kesuksesan yang diinginkan dari tujuan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitas setiap karyawan yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi tersebut.

Penulis akan melakukan observasi pada karyawan di Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dikti Pusat Kurikulum, tepatnya pada pusat Perbukuan Nasional dan Riset Dikti. Bagi Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dikti permasalahan pada kinerja adalah masalah yang cukup penting untuk segera diperbaiki, dengan melakukan perbaikan pada sistem SDM yang mereka punya Kementerian Pendidikan budaya dan riset Dikti juga dapat mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal. Penulis melakukan observasi secara langsung pada Kementerian Pendidikan Budaya dan Riset Dikti Pusat Kurikulum dan juga peneliti melakukan observasi data secara online untuk mendapatkan hasil kinerja dari SDM yang mereka punya. Tugas dari karyawan yang ada ada pusat perbukuan pusat kurikulum adalah melakukan penyiapan bahan kebijakan secara teknis, melakukan pengembangan, pembinaan dan melakukan pengawasan sistem perbukuan dan melakukan pengembangan kurikulum pembelajaran. Dari data yang saya ambil dari bagian Personalia langsung pusat kurikulum dan perbukuan memiliki karyawan PNS sebanyak:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PUSKURBUK

No.	Uraian	Jumlah
1.	Tata Usaha	24
2.	Kurikulum	30
3.	Pembelajaran	32
4.	Kepala Pusat	1
	Jumlah keseluruhan	87

Sumber: Personalia PUSKURBUK

Dengan jumlah SDM yang terbilang cukup dengan jejang tingkat pendidikan yang memadai seharusnya kinerja karyawan pada PUSKURBUK harus memiliki hasil akhir yang mencapai target pekerjaan mereka, namun dari hasil yang saya dapatkan PUSKURBUK ini belum mencapai hasil yang optimal, seperti teori yang saya dapatkan menurut Murtiyoko (2018:120) dalam martinis yamin, beliau mendefinisikan motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri pribadi masing masing orang yang ditandai dengan adanya timbul sebuah perasaan atau reaksi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan dari awal. Maka apabila kinerja pada PUSKURBUK ingin ditigkatkan maka PUSKURBUK harus memiliki suatu strategi motivasi untuk karyawannya, data kinerja dari karyawan PUSKURBUK 2019-2021 yang dapat kita lihat seperti di bawah ini:

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PUSKURBUK 2019-2021

No.	Uraian	2019		2020		2021	
		Realisasi	Target	Realisasi	target	realisasi	target
1	Melakukan penginputan data buku non teks	2011	2000	1877	2000	1800	2000
2	Melakukan penginputan data persuratan	753	800	800	800	791	800
3	Mengikuti program dan rangkaian pertemuan yang diadakan oleh	133	300	260	300	300	300

No.	Uraian	2019		2020		2021	
		Realisasi	Target	Realisasi	target	realisasi	target
	PUSBKURBUK						
4	Melakukan penginputan data buku Pendidikan yang layak dinilai dan memenuhi standar	1701	2000	1872	2000	1766	2000

Sumber: Bagian Personalia PUSKURBUK

Jika digambarkan tabel di atas digambarkan secara grafik maka, data di atas akan menghasilkan grafik seperti di bawah ini:

Grafik 1.1 Data Kinerja Karyawan 2019-2021



Sumber: Bagian Personalia PUSKURBUK

Dapat kita lihat berdasarkan data di atas adalah beberapa hasil kinerja dari karyawan PUSKURBUK yang dijalani dari 2019-2021 beberapa data ini saya ambil untuk dapat kita lihat hasil dari kinerja yang sudah dihasilkan dari tahun ke

tahun, kinerja ini berdasarkan dari divisi rumah tangga dapat kita lihat dari 3 tahun belakangan ini adanya kenaikan dan penurunan dari kinerja karyawan itu sendiri, namun dari tahun ketahun ini juga sudah mendapatkan banyak revisi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan target yang diharapkan, khususnya dalam melakukan penginputan data yang segera diolah dari berbagai sumber. Seperti revisi pada bagian mengikuti program, PUSKURBUK melakukan revisi ditahun 2020 awal agar kinerja karyawan meningkat maka perubahan yang diberikan adalah setiap karyawan yang mengikuti program tersebut berhak mendapatkan uang lembur tambahan dikarenakan setiap program diadakan pada luar kota. Dapat kita lihat pada revisi tersebut mendapatkan respon yang cukup bagus dari karyawan karena adanya peningkatan kinerja pada tahun berikutnya yaitu 2020-2021. Namun dapat kita lihat untuk revisi yang ditujukan dalam 3 kasuslainnya kurang dapat direspon dengan baik oleh karyawan dan kinerja yang dihasilkan masih belum dapat mencapai target yang diharapkan. Penulis berharap dengan penulisan observasi ini dapat membantu PUSKURBUK dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada untuk mencapai target yang diberikan oleh pusat.

Pusat Observasi Perguruan Tinggi dan Pusat Kurikulum bertugas menegakkan disiplin di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal itu sesuai dengan Surat Edaran Nomor 20 Tahun 2020 yang membahas tentang sistem kerja tatanan normal baru bagi personel di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Terkait surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Pegawai 58 Tahun 2020 tentang Tata Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Orde Baru, berikut disampaikan. Sesuai dengan standar untuk memelihara disiplin kerja yang efektif:

1. memastikan pegawai dapat melaksanakan tugas kedinasan dengan tetap mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Jika seorang karyawan ditemukan melanggar hukum, perusahaan akan mengambil tindakan disipliner yang sesuai terhadap mereka.

Seperti peraturan yang sudah diberikan oleh undang-undang yang diatur

oleh Kementerian pegawai aparatur sipil, maka setiap karyawan yang berada pada kantor PUSKURBUK harus mengikuti semua peraturan yang ada pada Kementerian Menteri tersebut, penulis sudah melakukan pendataan secara observasi pada pihak Personalia PUSKURBUK secara langsung, kedisiplinan pegawai pada PUSKURBUK kurang ditekankan karena kurangnya kepedulian atau kepekaan sebagai karyawan yang masih rendah. Kasus disiplin kali ini yang akan penulis angkat adalah tentang pegawai yang telat absen dikarenakan karyawan tersebut sedang melakukan WFH. Karyawan yang telat absen juga mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut dikarenakan waktu kerjanya yang terpotong yang sudah pasti mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, peraturan yang berlaku pada saat ini yang diatur oleh PUSKURBUK berdasarkan Kementerian Pendidikan dan Budaya Riset Dikti Pusat Kurikulum dari 144 pegawai PNS yang bekerja di PUSKURBUK dari bulan januari-desember 2021 penulis mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Pegawai 2021

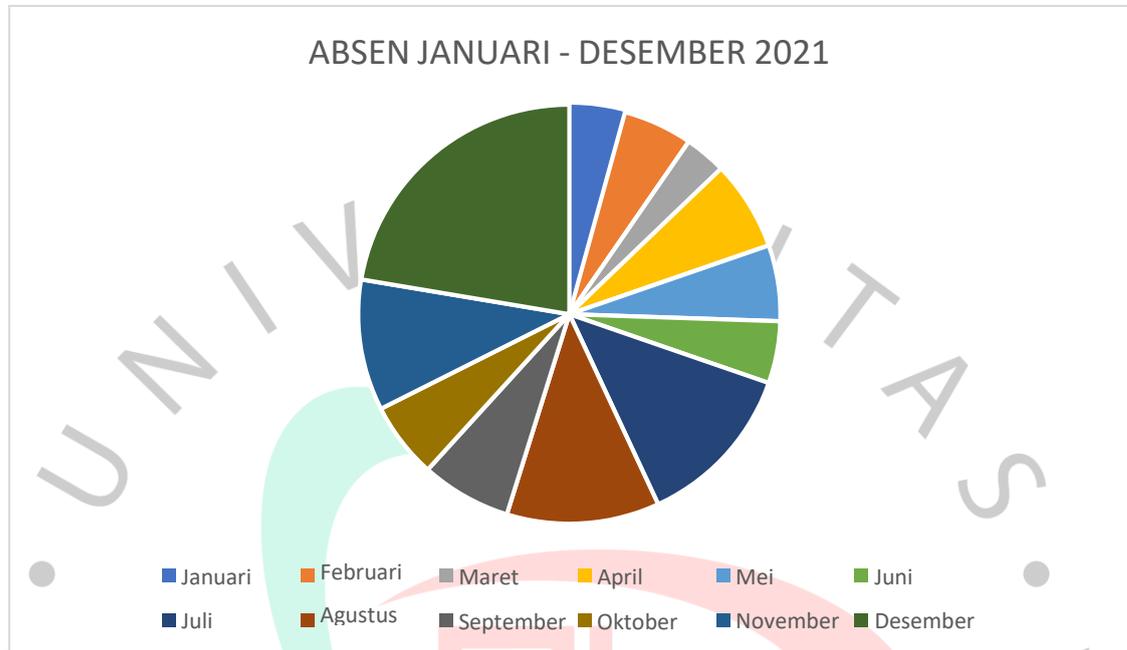
No.	Bulan	Jumlah pegawai yang terlambat
1.	Januari	8
2.	Februari	10
3.	Maret	6
4.	April	13
5.	Mei	11
6.	Juni	9
7.	Juli	24
8.	Agustus	22
9.	September	13
10.	Oktober	11
11.	November	19
12.	Desember	42

Sumber: Personalia PUSKURBUK

Jika digambarkan tabel di atas digambarkan secara grafik maka, data di

atas akan menghasilkan grafik seperti di bawah ini:

Grafik 1.2 Data Keterlambatan Pegawai 2021



Sumber: *Personalia PUSKURBUK*

Dari data yang penulis dapatkan pada bulan Juli dan Desember adanya peningkatan pada keterlambatan karyawan yang mengakibatkan pada bulan tersebut adanya penurunan kinerja yang tidak mencapai target hal ini membuat keterlambatan dalam PUSKURBUK mencapai sebuah target atau pencapaian yang diberikan setiap tahunnya dan sudah diberikan tanggung jawab pada masing-masing orang di setiap bulannya baik bekerja pada kantor ataupun diluar kantor. Sutrisno (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai “suatu sikap kesiapan yang ditawarkan secara sukarela oleh seseorang untuk mematuhi persyaratan peraturan yang berlaku.” Disiplin yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan individu yang kurang disiplin menimbulkan kesulitan. Disiplin yang baik juga akan membantu tujuan perusahaan dan mengarahkan seluruh misi organisasi. Penulis tertarik membahas tentang kedisiplinan mengenai absen yang ada pada PUSKURBUK agar penulisan ini memberikan fungsi atau memberi referensi pada PUSKURBUK untuk memberikan suatu opsi yang relevan yang dapat dipakai oleh PUSKURBUK sendiri.

Dalam Kementerian Pendidikan dan Budaya Riset Dikti Pusat Kurikulum memiliki lingkungan kerja yang cukup baik namun seperti halnya perusahaan lainnya, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai sebagaimana halnya kinerja pegawai akan meningkat apabila prasarana kantor mendukung, penataan berkas yang berada pada Gudang berkas juga menjadi salah satu faktor pendukung kinerja di PUSKURBUK. Semakin tinggi tingkat kenyamanan dan konsentrasi dalam ruang kerja maka tingkat kinerja pada pegawai juga akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan kondisi lingkungan kerja yang baik juga harus diperhatikan agar karyawan yang bekerja lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pada sistem, PUSKURBUK mempunyai cara tersendiri untuk melakukan riset kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja yang dihadapinya setiap hari, PUSKURBUK sendiri memiliki cara dengan setiap orang harus mengisi survey bulanan yang diberikan didalam web sebelum melakukan absen ditanggal 1(awal bulan), hal ini cukup efisien karena bagian Personalia tidak perlu melakukan sosialisasi dengan secara terus menerus dikarenakan hal ini adalah hal wajib yang perlu diisi oleh karyawan. Dalam melakukan observasi data pada pihak Personalia PUSKURBUK penulis mendapatkan data sebagai berikut:

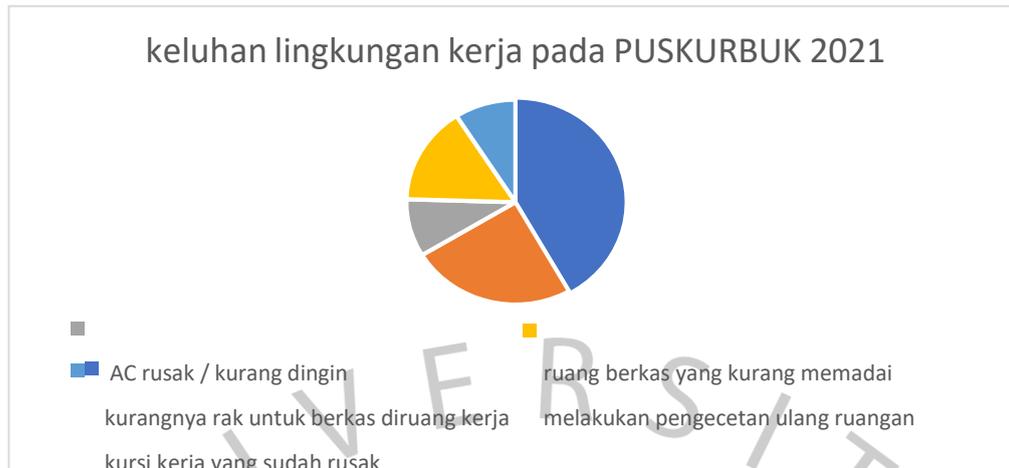
Tabel 1.4 Data Keluhan Lingkungan Kerja 2021

No.	keterangan	Jumlah
1.	AC rusak atau kurang dingin	46
2.	Kurangnya rak untuk berkas diruang kerja	10
3.	Kursi kerja yang sudah rusak	10
4	Ruang berkas yang kurang memadai	27
5.	Melakukan pengecatan ulang ruangan	17

Sumber: Personalia PUSKURBUK

Jika digambarkan tabel di atas digambarkan secara grafik maka, data di atas akan menghasilkan grafik seperti di bawah ini:

Grafik 1.3 Data Keluhan Lingkungan Kerja 2021



Grafik 1.3 Data keluhan lingkungan kerja 2021

Sumber: Personalia PUSKURBUK

Seperti dari data yang penulis sajikan dapat kita Analisis dengan keadaan Gedung yang sudah terbilang tua, dan juga dengan kondisi dari tahun 2020-2022 Gedung kantor kurang diperhatikan dikarenakan pandemic covid dan berkurangnya aktivitas pada Gedung kantor, maka banyaknya pegawai yang mengeluhkan keadaan AC rusak atau kurang dingin di ruang kerja hal ini cukup dikeluhkan secara signifikan dan hal ini pasti membuat karyawan kurang nyaman untuk melakukan pekerjaan diruang kerja hal ini memungkinkan kinerja karyawan berkurang dikarenakan kurangnya kenyamanan yang ada pada ruang kerja. Selanjutnya adanya keluhan yang cukup signifikan kedua adalah kurangnya ruang yang ada untuk menyimpan berkas yang ada, hal ini mempengaruhi kinerja dikarenakan adanya kurang efisiensi waktu yang dapat menghambat waktu pengerjaan tugas pada karyawan hanya karena mencari berkas dikarenakan berkas yang ada pada ruang untuk menyimpan berkas kerja bertumpuk-tumpuk tidak sesuai dengan waktu tahun atau bulan berkas tersebut. Hal ini membuat kesulitan yang cukup mengganggu bagi karyawan dikarenakan waktunya cukup tersita diruangan tersebut yang menyebabkan kinerja dari karyawan tersebut kurang maksimal. Dengan pernyataan tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja menjadialah satu faktor dari peningkatan kinerja yang ada pada PUSKURBUK.

Sebuah proyek observasi berjudul "**PENGARUH MOTIVASI, JARAK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSAT KURIKULUM DAN PEMESANAN**" menarik bagi saya sebagai penulis. Menurut informasi yang diberikan, ada banyak minat dalam topik ini. Staf untuk memastikan bahwa tujuan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk observasi, pendidikan tinggi, dan Pusat Kurikulum dapat terpenuhi dan semuanya berjalan dengan baik setiap saat.

1.2 Rumusan masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam observasi ini adalah sebagai berikut, dan berdasarkan konteks masalah seperti yang telah diuraikan di atas:

1. Apakah tingkat motivasi karyawan dalam bekerja mempengaruhi seberapa baik mereka melaksanakan kewajibannya di PUSKURBUK?
2. Apakah budaya disiplin kerja PUSKURBUK berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja di PUSKURBUK berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

1.3 Tujuan Observasi

Berikut adalah tujuan observasi yang harus dipenuhi berdasarkan definisi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya:

1. Tujuan observasi ini adalah untuk mengetahui dan menilai pengaruh motivasi kerja pekerja PUSKURBUK terhadap kinerjanya.
2. Tujuan dari observasi ini adalah untuk mengetahui dan menilai dampak disiplin kerja pekerja PUSKURBUK terhadap mereka.
3. Tujuan dari observasi ini adalah untuk mengidentifikasi dan menyelidiki dampak kondisi kerja karyawan terhadap produktivitas mereka di PUSKURBUK.

1.4 Fungsi Observasi

1.4.1 Fungsi Praktis

1. Observasi ini berpotensi membawa wawasan dan nuansa ilmiah bagi

Universitas Pembangunan Jaya. Observasi ini berpotensi memberikan wawasan dan nuansa ilmiah bagi Universitas Pembangunan Jaya.

2. Bagi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Riset, Pendidikan Tinggi, dan Pusat Kurikulum, agar para pembuat kebijakan dan pemimpin di daerah nanti menyadarinya.
3. Memberikan gambaran tentang keadaan lingkungan kerja dan kinerjanya terhadap organisasi kepada pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Observasi, Pendidikan Tinggi, dan Pusat Kurikulum.

1.4.2 Fungsi Teoritis

Hasil observasi diharapkan dapat memberikan informasi mengenai konsep, teori berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya pada mahasiswa yang mengambil jurusan sumber daya manusia (SDM), di Universitas Pembangunan Jaya agar dapat menambah wawasan yang dimilikinya dan berkontribusi mengembangkan ilmu dan teori yang ada di jurusan SDM.