

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di Era Globalisasi ini perkembangan semakin cepat di Indonesia membawa dampak positif dan negatif bagi Indonesia yang signifikan. Oleh karena itu, organisasi pemerintahan sebagai penghubung antara negara dengan masyarakat dihadapkan pada kebutuhan untuk terus berinovasi. Hal ini penting agar proses pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan sejalan dengan perkembangan global. Tujuannya adalah agar Indonesia tidak tertinggal di bandingkan dengan Negara-negara lain. Salah satu *tips* dapat dilakukan untuk mengadakan inovasi pada sistem pemerintahan yang berjalan selama ini adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terkhusus memberikan dorongan atau motivasi kepada individu yang terlibat dalam instansi pemerintahan Megawati (dalam Ningsih,2009).

Dalam sebuah organisasi, perusahaan atau institusi, sumber daya manusia sangat penting dan kausal. Mereka berfungsi sebagai penggerak dan pengendali kegiatan organisasi, yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia adalah semua potensi barang atau jasa. Semua perusahaan tentunya akan melakukan segala upaya untuk membenahi bentuk dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan studi kasus di DPRD Kabupaten Grobogan, masih ada kehadiran pegawai yang terlambat dan

pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan memberi alasan jelas. Dengan demikian, dapat terlihat bahwa tingkat disiplin pegawai masih rendah, yang berakibat tugas yang terhambat. Selain itu dapat berdampak pada pegawai lain, dimana pegawai yang lain akan meniru perilaku tersebut. Selain itu, terdapat ketidakharmonisan antar rekan kerja ini sehubungan dengan keadaan lingkungan kerja non fisik, dimana tata letak departemen yang berhubungan tidak berdekatan sehingga karyawan tidak sering bertemu dan komunikasi antar karyawan tidak lancar dan mengganggu proses transfer informasi.

Dalam penerapan sumber daya manusia yang baik dengan mengutamakan kinerja karyawan sebagai penggerak perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil presentasi dari pelaksanaan perencanaan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan, (2020).

Selain karyawan sebagai penggerak, karyawan dapat memberikan kontribusi kepada instansi berupa efektifitas dan efesiensi ketika menjalankan tugas, penting bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar yang di tetapkan dan melakukan aktivitas dengan keteraturan yang terstruktur sedangkan instansi diharapkan dapat memberikan bonus atau

penghargaan bagi karyawan dengan memperlakukan semua orang secara adil, ini dapat memberikan dorongan dan motivasi dalam lingkungan kerja.

Demi menjaga upaya kinerja karyawan perusahaan agar tetap stabil, perusahaan harus memahami apa saja faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja yang bukan berupa fisik, motivasi prestasi, dan disiplin preventif. Penting untuk memperhatikan lingkungan kerja didalam suatu perusahaan meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi namun lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang menjalankan proses tersebut. Lingkungan kerja mencakup suasana dimana para pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Selain lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin preventif. Disiplin kerja akan mencerminkan bahwa pegawai tersebut taat akan aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Sehingga keadaan perusahaan akan lebih teratur dan kondusif. Menurut Simamora (2014) dalam Ayu Puspitasari (2018) menjelaskan bahwa disiplin preventif adalah bentuk disiplin yang mendorong para karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan variasi yang beragam terkait kinerja karyawan. Pertama pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian yang dilakukan Vivi Maqfiranti, Herman Ajahrudin, Ahmad Anto, (2014) bukti penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan B.Tongli, B.Tandiayu, dan C.W.Wong, (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan sebelumnya mengenai disiplin kerja preventif terhadap karyawan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja preventif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ayu Puspitasari, 2018). Namun tidak sejalan penelitian (Purwaningsih, A, 2019) menunjukkan disiplin kerja preventif memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Solusi penulis dari fenomena diatas adalah motivasi berprestasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi (Sutrischastini, 2015). Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, meskipun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Mc Clelland (dalam Kusasih, 2014) memberikan tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi yaitu: Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), afiliasi (*Need for affiliation*), dan kekuasaan (*Need for Power*). Salah satu dari motivasi adalah motivasi

berprestasi (*Need for Achievement*). Motivasi berprestasi menurut Murray (dalam Damanik, 2020) merupakan suatu dorongan atau motif yang berfungsi untuk mengatasi rintangan dan hambatan serta berusaha untuk melakukan tugas-tugas yang ada dalam waktu yang secepat dan seefisien mungkin. Fenomena yang terjadi di lingkungan pegawai, motivasi berprestasi dimiliki oleh pegawai yang ingin mencapai karir tertentu dengan tujuan memperoleh jabatan tertentu di masa yang akan datang. Motivasi seperti ini secara tidak langsung bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah DPRD Kabupaten Grobogan yang merupakan institusi yang mewakili rakyat ditingkat daerah yang memiliki peran sebagai entitas penyelenggara pemerintah di Kabupaten Grobogan. Alasan pemilihan objek penelitian didasarkan karena adanya penurunan kinerja karyawan, selain fenomena tersebut terdapat fenomena dari hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) dan menunjukkan hasil yang tidak konsisten terhadap variabel tersebut dan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 143 pegawai DPRD Kabupaten Grobogan.

Dari fenomena yang sudah disebutkan diatas, penulis menyimpulkan untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Prestasi, dan Disiplin Kerja Preventif Terhadap Kinerja Pegawai di DPRD Kabupaten Grobogan”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan *konteks* permasalahan diatas, rumusan masalahnya yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *lingkungan kerja non fisik* terhadap *kinerja pegawai* pada DPRD Kabupaten Grobogan?
2. Bagaimana pengaruh *motivasi prestasi* terhadap *kinerja pegawai* pada DPRD Kabupaten Grobogan?
3. Bagaimana pengaruh *disiplin kerja preventif* terhadap *kinerja pegawai* pada DPRD Kabupaten Grobogan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *lingkungan kerja non fisik* terhadap *kinerja pegawai* pada DPRD Kabupaten Grobogan.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *motivasi prestasi* terhadap *kinerja pegawai* pada DPRD Kabupaten Grobogan.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *disiplin kerja preventif* terhadap *kinerja pegawai* pada DPRD Kabupaten Grobogan.

## 1.4. Manfaat Penelitian

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat terhadap perkembangan dan kemajuan ilmu manajemen khususnya tentang kinerja karyawan serta dapat menjadikan penelitian ini sebagai

referensi untuk penelitian selanjutnya selain itu, penelitian ini diharapkan sebagai acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya serta menjadi bahan perbandingan dalam menginvestigasi isu yang terkait dengan kinerja pegawai.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini bisa memberikan manfaat kepada perusahaan yaitu dengan memberikan pemikiran atau menjadi sumber pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perusahaan, setelah mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan terhadap aspek tentang Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Prestasi, dan Disiplin Kerja Preventif yang berperan dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

#### **1.4.3. Manfaat Peneliti**

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai rujukan dan sumber informasi yang berharga bagi para peneliti terutama yang tertarik dengan temuan baru dan mengembangkan tinjauan untuk dikaji ulang terhadap fenomena ini serta diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam penelitian yang mendatang.