

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang di capai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditentukan. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh badan usaha. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menjalankan sebuah perusahaan pastinya membutuhkan modal (uang), material (bahan), mesin (alat), operator (sumber daya manusia) dalam hal ini karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena sumber memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja sendiri adalah hasil dari sebuah kerja yang sudah di capai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan standar yang sudah di tentukan oleh perusahaan untuk karyawan tersebut, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kemampuan untuk mengelola mengelola informasi secara efektif di dalam perusahaan sangat penting karena dapat menjadi dasar untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Informasi telah menjadi aktiva tak berwujud yang bila di kelila dengan baik dapat digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Karena itu banyak perusahaan yang mulai mengembangkan dan memberikan perhatian khusus agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Fungsi dari penilaian kinerja ini dirincikan sebagai berikut, ada perbaikan prestasi kerja, penyimpangan proses *staffing*, penyesuaian kompensasi, kebutuhan latihan dan pengembangan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, keakuratan informasi, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan-tantangan eksternal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti yang sangat penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sudah disesuaikan dalam organisasi tersebut dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan, sehingga nantinya karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja hal ini akan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor lain yang mendukung lingkungan kerja agar karyawan merasa selalu nyaman dan mencapai tujuan perusahaan, adalah lingkungan yang kondusif, juga disiplin kerja yang baik. Kedisiplinan yang sudah ditanamkan baik dalam manajemen, kepemimpinan, ataupun karyawan sejak berdirinya perusahaan tersebut hingga pada masa saat ini akan dapat mewujudkan keunggulan perusahaan dalam era globalisasi saat ini. Untuk soal kedisiplinan biasanya karyawan sering melanggar soal kehadiran dan keterlambatan dari jam yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kedisiplinan yang sudah di ajarkan kepada karyawan pada saat pertama kali mereka melamar itu akan sangat menentukan kesungguhan karyawan tersebut dalam kinerjanya bagi suatu perusahaan.

Komitmen organisasi ini merupakan tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi, agar membuat karyawan tetap memegang komitmen organisasi agar karyawan tersebut bisa bertindak sebagaimana yang diinginkan perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Jadi perlu adanya upaya dari perusahaan untuk memberikan arahan tentang komitmen organisasi. Karena nantinya karyawan yang memiliki komitmen berorganisasi yang tinggi pasti akan

tetap tinggal dalam perusahaan meskipun nantinya ada masalah dalam perusahaan tersebut. Karyawan seperti ini nanti akan menjadi contoh bagi karyawan lain untuk tetap berkomitmen membantu produktivitas perusahaan agar menjadi lebih baik dalam bersaing dengan perusahaan sejenis yang sudah lebih maju.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi pada dinas pertanahan kabupaten malang).

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka peneliti dapat mengambil penelitian dalam masalah ini, ada beberapa masalah yang bisa di rumuskan.

Sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di dapat kan dari penelitian.

Sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian ini dapat di jelaskan bagi perusahaan bahwa dengan adanya disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi ini perusahaan dapat melihat tingkat kinerja dari karyawan yang ada di dalam dinas pertanahan kabupaten malang. Hal ini sangat penting bagi perusahaan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada.

2. Bagi Peneliti

Selain dari memenuhi tugas yang telah diberikan, manfaat adanya penilitian ini adalah dapat menambah wawasan dan dapat mengetahui kebutuhan karyawan yang di inginkan oleh perusahaan sehingga dapat menjadi acuan bagi peneliti untuk menjadi karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan juga referensi bagi masyarakat dan khususnya pembacanya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

4. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini memberikan nilai tambah bagi ilmu pengetahuan dan memberikan masukan tambahan terhadap teori yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.