

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan perusahaan dipengaruhi dengan adanya sumber daya manusia yang terlibat dalam segala operasional organisasi. Sumber daya manusia perusahaan disini berupa pegawai yang terikat kontrak kerja pada perusahaan. Pegawai mempunyai peranan penting dalam menentukan berhasilnya suatu perusahaan, hal ini disebabkan bila terjadi kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan dapat berpengaruh pada proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai menjadi salah satu komponen urgent yang harus dimiliki organisasi dimana dalam kerjanya dibutuhkan komitmen yang kuat dalam mengemban tugasnya. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penggerak dan penentu berlangsungnya segala aktivitas yang terjadi guna menentukan perkembangan suatu organisasi dimasa mendatang. Selain itu, kemajuan suatu organisasi sangat didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang terlibat didalamnya.

Pengelolaan secara profesional sumber daya manusia yang telah ada akan mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kemampuan yang harus dimiliki organisasi. Keseimbangan tersebut menjadi kunci utama perusahaan untuk dapat berkembang secara produktif. Pada kinerjanya, seorang pegawai harus dikelola untuk dapat mewujudkan semua target yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk mengarahkan dan membimbing seorang individu agar dapat melaksanakan semua pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya

dapat dilihat dari seberapa besar produktivitas kerja yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya..

Menurut Marwansyah (2016) produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seorang pekerja dalam menghasilkan barang dan jasa untuk organisasi atau perusahaan. Seorang pekerja disebut produktif pada saat mereka bekerja secara cakap dan cerdas sehingga mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan oleh pemimpin tercapailah tujuan organisasi dengan optimal. Dengan demikian sangatlah penting bagi setiap organisasi untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Tujuan utama dari peningkatan ini agar para pegawai bisa memberikan pelayanan yang baik, efektif dan efisien dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Namun, dalam meningkatkan produktivitas kerja tidak dapat dilakukan secara instan, butuh proses yang panjang mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Sinungan (2015) disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu atau kelompok dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Hal tersebut dapat mendorong adanya semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam peningkatan kedisiplinan bukanlah suatu hal yang mudah karena karakter tiap individu berbeda antara satu dengan lainnya. Untuk mengatasi hal itu maka sangat diperlukan dukungan atau komunikasi antara pimpinan dan pegawai agar bisa merasakan dukungan sehingga mereka mempunyai tekad yang kuat dalam melakukan tugasnya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam perusahaan. Dengan peraturan yang

baik, maka produktivitas kerja pada pegawai akan meningkat, hal ini tentu akan sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila sebagian besar pegawai mentaati setiap peraturan yang berlaku.

Selain disiplin kerja, yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah karakteristik individu karena pada dasarnya dalam setiap perusahaan para pegawai selalu hidup berdampingan dengan karakternya masing-masing dimana hal tersebut juga berpengaruh bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Thoha (2012) karakteristik merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya dari setiap orang. Perbedaan ini akan selalu terbawa di dalam dunia kerja. Karakter yang dimiliki seorang pegawai mempunyai kontribusi dan andil besar dalam pencapaian tujuan. Jika pada kondisi tertentu seorang pegawai memiliki minat yang rendah dalam bekerja maka akan menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, pimpinan perusahaan perlu mengadakan pelatihan mental guna untuk membangun karakteristik yang lebih kuat dan unggul sehingga nantinya para pegawai diharapkan mampu bekerja secara produktif.

Selain disiplin kerja dan karakteristik individu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat berpengaruh bagi produktivitas kerja pegawai. Pada dasarnya lingkungan kerja fisik mempunyai fungsi penting dalam membantu proses pekerjaan yang ada. Jika suasana lingkungan kerja aman dan nyaman tentu akan meningkatkan produktivitas pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila terciptanya kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain lain. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas para pegawai. Tentunya dalam hal ini pemimpin perusahaan harus ikut serta dalam mendukung pegawai dengan meningkatkan atau menciptakan kondisi lingkungan kerja yang memadai agar pegawai merasakan kenyamanan saat bekerja yang tentu saja hasilnya akan berpengaruh pada citra perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo diasumsikan ada permasalahan utama terkait kedisiplinan kerja tentang ketepatan waktu dan tingkat absensi rendah banyak pegawai yang terlambat karena pembagian jam kerja di era pandemi sehingga memungkinkan adanya penurunan tingkat produktivitas kerja pegawai. Hal lain yang menjadi permasalahan adalah karakteristik individu yang beragam serta kondisi lingkungan kerja yang belum maksimal dapat mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan pada uraian tentang pentingnya disiplin kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berlandaskan paparan latar belakang yang telah dijabarkan, diperoleh uraian rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah variabel Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo?

2. Apakah variabel Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah variabel Disiplin, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian**

Berlandaskan paparan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.
- 1.2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.
- 1.3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.
- 1.4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat didalamnya. Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Bagi Universitas

Sebagai bahan kontribusi dalam menambah ilmu pengetahuan, khususnya bagi program studi manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan referensi karya tulis untuk mahasiswa lain.

### b. Bagi Instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo

Sebagai bahan evaluasi, kritik dan saran untuk semua pihak yang bersangkutan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo khususnya pegawai dalam meningkatkan produktivitas kinerja guna menghasilkan pekerjaan yang optimal.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan acuan serta pertimbangan-pertimbangan dalam melakukan penelitian ilmu pengetahuan yang sejenis, sehingga bisa digunakan sebagai penyempurna untuk penelitian yang dilakukan kedepannya.