

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap organisasi yang ada di dunia ini. Dengan adanya SDM yang baik di dalam sebuah organisasi tentunya akan membawa organisasi akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kualitas kerja dari tiap individu yang berada dalam organisasi diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam meningkatkan kualitas karyawan, organisasi dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, mengadakan pelatihan terhadap karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan.

Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan pertumbuhan yang sama dalam hal pengembangan organisasi dan kerangka kerja untuk mendukung, melengkapi, dan memelihara kelangsungan proses tersebut. Kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan

baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Kualitas kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang dimana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang dimaksud adalah dimana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang dimilikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja yaitu disiplin kerja.

Kualitas kerja adalah keadaan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual. (Hao : 2021)

Menurut Ristanti (2021), Kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Menurut Husna (2020) Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu

meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan ataupun kelompok. Ada hubungan yang sangat erat antara kualitas kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian Jufrizen (2021) disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor dimana hal itu dapat dicapai tergantung pada kualitas pegawai.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru atau yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya, Dessler (2019). Menurut Notoadmojo (2020) pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Berdasarkan hasil penelitian Indra Marjaya (2019) menunjukkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga kawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai

sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Seupriyanto, 2007:4).

Kantor wali kota adalah tempat kepala daerah untuk daerah kota atau kota madya. Seorang wali kota sejajar dengan Bupati, yakni kepala daerah untuk kabupaten. Pada dasarnya, wali kota memiliki tugas dan wewenang memimpin penyelenggaraan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD kota.

Setelah peneliti melakukan pengamatan awal pada kantor Wali Kota Lhokseumawe kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kualitas kerja karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain adapun permasalahan kualitas yang diajukan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, kurangnya kesadaran tanggung jawab pegawai seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai. Dalam hal disiplin, kurangnya disiplin kerja yaitu seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya ngobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai juga seringnya pegawai juga tidak terlihat tidak hadir tepat waktu.

Permasalahan dalam pelatihan, kurangnya minat pegawai untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan karena pelatihan yang diberikan adalah pelatihan *on the job training* yang diperuntukkan untuk karyawan baru, sedangkan untuk pelatihan khusus yang diberikan hanya pada bagian-bagian tertentu saja dan tidak semua departemen diberikan pelatihan secara bergilir sesuai dengan bidangnya.

Lingkungan kerja pada kantor Wali Kota Lhokseumawe suasana kerjanya cukup baik dan nyaman, di dalam kantornya juga rapi, semua peralatan tersusun dengan rapi, fasilitas kerja yang cukup memadai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Wali Kota Lhokseumawe”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pada karyawan Kantor Wali Kota Lhokseumawe ?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pada karyawan Kantor Wali Kota Lhokseumawe ?
3. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kualitas kerja pada karyawan Kantor Wali Kota Lhokseumawe ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kerja pada karyawan Kantor Wali Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pada karyawan Kantor Wali Kota Lhokseumawe.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kualitas kerja pada karyawan Kantor Wali Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai “Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan terhadap karyawan Kantor Wali Kota Lhokseumawe”.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang “Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kualitas kerja pada karyawan Kantor Wali Kota Lhokseumawe”. Serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh dari perkuliahan dengan keadaan nyata.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan lembaga pendidikan di bidang penelitian “Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kualitas kerja pada karyawan Kantor Wali Kota Lhokseumawe”.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.