

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi perusahaan.

Demi tercapainya tujuan organisasi perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi perusahaan tersebut, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2003) ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
2. Motivasi negative, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu oendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Robbins (2012) Teori kebutuhan Mc. Clelland menyebutkan bahwa teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pencapaian (need for achievement) Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan kekuatan (need for power) Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (need for affiliation) Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisas ( Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966 ).

Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi – organisasi perusahaan karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan ( Scott & Pandey, 2005 ) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin ( Weick, 1984 ). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa:

Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (reward system). Dari uraian diatas disimpulkan bahwa Lingkungan kerja menunjuk hal-hal yang berkaitan dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, prasarana, dan imbalan (reward system). Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, bahwa semangat kerja karyawan meningkat, kohesivitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya

Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam sebuah organisasi perusahaan, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh Veitzzal rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan diraskan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut T. Hani Handoko (1994:208) “ Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional”.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa kecuali.

Dan jika seorang karyawan yang dapat memanfaatkan 3 faktor diatas, dia akan menjadi karyawan yang produktif dan memiliki prestasi dalam perusahaan tersebut.

Dimana disediakan reward untuk dia,

Ada tiga fungsi atau tujuan penting dari *penghargaan* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
- c. Bersifat Universal

Imbalan adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. (Prof. Dr. FX. Suwanto, M.S.) Penghargaan (reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal

motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu. (Prof. Dr. FX. Suwanto, M.S.)

Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan. Imbalan tersebut mencakup: uang, status, promosi dan rasa hormat.

- a. Imbalan uang (Financial reward: Fringe Benefits) adalah imbalan ekstrinsik yang utama, dan secara umum diakui bahwa uang adalah pendorong utama, namun jika karyawan tidak melihat adanya hubungan antara prestasi dengan kenaikan yang pantas, uang tidak akan menjadi motivator yang kuat sehingga perlu diciptakan system penilaian prestasi yang jelas.
- b. Tunjangan utama dari kebanyakan organisasi adalah program pensiun, biaya opname, dan sebagainya.
- c. Status adalah imbalan antar pribadi (Interpersonal reward) yaitu dengan menugaskan individu pada pekerjaan yang berwibawa.
- d. Rasa hormat/pengakuan adalah penggunaan manajerial atas pengakuan atau penghargaan melibatkan pengetahuan manajer tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik
- e. Promosi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu tempat/ jabatan ke tempat/jabatan lain yang lebih tinggi.

PT. Indonetwork Mitra Utama adalah salah satu Perusahaan IT yang bergerak dibidang online. Dimana perusahaan ini lebih dikenal dengan nama

Indonetwork.co.id, yang berguna untuk membantu para pebisnis di seluruh Indonesia untuk lebih mengenal usaha dan produk-produknya di Internet, agar produknya lebih dikenal di seluruh masyarakat Indonesia.

Indonetwork.co.id menyediakan website yang langsung jadi dan para pebisnis dapat langsung mempromosikan produknya di website tersebut. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT.Indonetwork Mitra Utama. Dimana masih ada kendala lain di PT.Indonetwork Mitra Utama antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal, dan lingkungan karyawan yang masih berumur relatif muda-muda. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2003 ). Kondisi nyata yang terjadi di PT.Indonetwork Mitra Utama, utamanya terlihat dari tabel 'Jumlah karyawan Telat' berikut yang menunjukkan kedisiplinan yang kurang dari para karyawannya.

Berikut saya lampirkan Tabel informasi Absen Karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama pada Tahun 2015 , data diambil sejak Januari hingga Desember 2015.



Tabel 1.1 Rekap jumlah karyawan telat

NO	REKAP JUMLAH KARYAWAN TELAT TAHUN 2015	
	BULAN	JUMLAH KARYAWAN
1	JANUARI	4
2	FEBRUARI	6
3	MARET	4
4	APRIL	2
5	MEI	7
6	JUNI	6
7	JULI	3
8	AGUSTUS	3
9	SEPTEMBER	3
10	OKTOBER	4
11	NOVEMBER	5
12	DESEMBER	1

Sumber : Arsip HRD tahun 2015

Total Karyawan : 46

Dari tabel diatas yang diberikan dari pihak HRD ke saya menunjukkan bahwa masih ada saja karyawan yang telah saat datang ke kantor.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan masih belum dilakukan ke semua karyawan, dan bisa dilihat jumlah karyawan yang telat terbanyak pada bulan Mei 2015, saat itu memang dibuat punishment untuk karyawan yang telat, dimana diberikan saksi denda sejumlah Rp.10.000 untuk perharinya. Akan tetapi sepertinya tidak menjadikan beberapa karyawan merasa jera.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada perusahaan ini dapat memberikan Pelajaran kepada semua karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh

Lingkungan Kerja, Motivasi, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indonetwork Mitra Utama”

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama ?
4. Bagaimana pengaruh reward/penghargaan terhadap kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama
4. Untuk mengetahui pengaruh reward/penghargaan terhadap kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan PT.Indonetwork Mitra Utama

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi pihak organisasi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan reward untuk meningkatkan kinerja karyawan.

##### **2. Bagi pihak akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **3. Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.