

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi ini perusahaan akan dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan tersebut diperlukan dukungan atau kerjasama dari seluruh bagian dalam organisasi, yang salah satunya adalah dukungan sumber daya manusia (SDM) atau sering disebut juga dengan karyawan. (Hany, 2016) Keberadaan SDM sangatlah penting suatu perusahaan, karena tanpa SDM segala kegiatan yang ada di dalam perusahaan tidak akan bisa berjalan. SDM merupakan asset yang penting bagi perusahaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tak hanya perusahaan, instansi pemerintahan pun dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola untuk menentukan kelangsungan dari instansi pemerintahan tersebut. Hal ini menjadi tanggung jawab pemimpin, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Agustina, 2017).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2013:23). Pimpinan sebaiknya memandang sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola dan diperlakukan secara hati-hati dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien.

Setiap perusahaan selalu menginginkan pencapaian tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja dan kebijakan perusahaan (Fransiskus dan Djoko, 2013). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di UPT PAL Kab. Gresik.

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Untuk itu karyawan memerlukan motivasi untuk dapat bekerja lebih rajin. 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 (Setiawan, 2013). Kinerja karyawan di UPT PAL mengalami penurunan. Rendahnya motivasi karyawan yang kurang optimal. Sehingga dengan kurang optimal dalam kinerja karyawan yang ada dilingkungan kantor, disebabkan perlengkapan kerja yang tersedia belum lengkap kemudian kinerja karyawan Nampak bahwa kemampuan pegawai dalam mencapai tingkat kerja belum tepat sasaran. Maka pimpinan yang baik akan mampu memberikan motivasi terhadap karyawannya dalam bekerja sesuai dengan tujuan.

Adapun pengertian motivasi menurut T. Hani Handoko (2011:252), motivasi adalah "keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu

untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.” Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Permasalahan yang berhubungan dengan motivasi pada UPT. PAL di Gresik, kurang bergairahnya karyawan dalam mengerjakan tugas karena tidak adanya tunjangan yang berkesinambungan penghargaan dari pimpinan sehingga karyawan kurang merasa tertantang di dalam bekerja. Karyawan diharapkan mampu bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Setiawan, 2013). Ada yang perlu dipertimbang akan tentang disiplin karyawan tentang sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dengan penuh kesadaran dan ketulusan atau keterpaksaan untuk mematuhi peraturan ketertiban dan melaksanakan kebijakan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Faktor lain yang perlu diperhatikan ialah kedisiplinan seorang karyawan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Menurut singodimedjo (2016:159), disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdayaguna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat. Hal ini dapat dilihat dikaryawan UPT PAL yang hadir tidak tepat waktu.

(Shelley and Francis, 2012) kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para karyawannya yang kurang disiplin menyebabkan kinerja yang kurang maksimal. Kedisiplinan yang bermasalah saat ini, terlihat dengan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan sering terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap perintah atasan.

Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi. Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, sederhana dan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan, merupakan modal utama kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat

bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanty, 2015). Obasan (2012) menyatakan menciptakan kenyamanan kerja, kondisi lingkungan perusahaan perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan maupun karyawannya sendiri. Lingkungan saat ini pada UPTPAL di Kab. Gresik, seperti masih kurangnya perlengkapan inventaris kantor yang mendukung pekerjaan, sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik, seperti temperatur udara tidak stabil karena minimnya jumlah ventilasi, sehingga karyawan tidak dapat konsentrasi bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT PAL DI KABUPATEN GRESIK “.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka di identifikasikan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT PAL Kab. Gresik ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT PAL Kab. Gresik ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT PAL Kab. Gresik?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT PAL Kab. Gresik ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UPT PAL Kab. Gresik
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT PAL Kab. Gresik
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT PAL Kab. Gresik
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT PAL Kab. Gresik

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Aspek akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan digunakan untuk dapat mengetahui masalah secara nyata di dalam praktek, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan dihubungkan dengan teori yang telah diperoleh penulis selama mengikuti kuliah serta dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang benar.

### 3. Aspek praktis

Aspek akademis menunjukkan manfaat dari penelitian, baik bagi perguruan tinggi, para akademis (mahasiswa, dosen, dan kepentingan perpustakaan).

Aspek ilmu pengetahuan menunjukkan manfaat dari penelitian ini bagi semua orang yang membutuhkan ilmu dibidang sejenis dan bagi penelitian selanjutnya. Aspek praktis menunjukkan manfaatnya dari penelitian ini.