

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia yang tidak menentu pada saat ini menuntut perusahaan untuk lebih kreatif dalam mengelola usahanya. Hal ini menuntut perusahaan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi serta kepemimpinan yang ada pada perusahaan. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena

kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Robbins dan Coulter (2010) motivasi adalah proses dimana seseorang mendapatkan *energy*, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, untuk itu sangat diharapkan peningkatan motivasi demi memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil maksimal.

Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Anggriawan *et al.*, (2015), menyatakan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan semaksimal mungkin dengan biaya seminimal mungkin dan dapat bertahan hidup dalam jangka panjang di tengah – tengah persaingan yang ketat dengan cara memberikan kinerja yang baik di perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus

dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan disiplin kerja, penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja, dan lain-lain.

Karyawan yang menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan. Hasil penelitian Sumaki *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mengindikasikan bahwa kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan maupun instansi. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan.

Selain dari motivasi dan kedisiplinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Sedarmayanti (2012:21), Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan

kerja fisik, yang termasuk didalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu udara, peralatan kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, hubungan baik baik ke pimpinan dan rekan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan di sekitar tempat kerja baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang tidak bisa diabaikan keberadaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahrian (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen untuk dapat mencapai tujuan perusahaan maka pelatihan juga penting bagi para karyawan. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan pimpinan kepada karyawan perlu ditingkatkan. Melalui

pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler, 2011).

Pelatihan yang baik juga dapat meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supatmi *et al.*, (2013), menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin sering perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga dapat menunjang kinerja karyawan, karena pelatihan dapat mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis melakukan penelitian secara langsung dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Disiplin, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya ?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya ?
5. Apakah motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Semoga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori untuk pengembangan penelitian di masa yang akan datang serta bermanfaat bagi ilmu pengetahuan.
2. Memberikan informasi dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya.
3. Menjadi pembelajaran bagi penulis terhadap penerapan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan membandingkan dengan realita yang ada pada dunia kerja dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa sumbangan ilmu manajemen sumber daya manusia supaya bisa meningkatkan kinerja dan profesional dalam dunia kerja.
5. Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan gambaran yang obyektif tentang pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian dapat dijadikan masukan bagi perusahaan lain.
6. Penelitian ini dijadikan sebagai salah satu syarat kelulusan S1 pada jurusan Manajemen di STIE MAHARDHIKA Surabaya.