

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada suatu perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Rendahnya kinerja karyawan tidaklah terlepas dari peran SDM (sumber daya manusianya) yakni karyawan di mana mereka bekerja dan memberikan seluruh kemampuannya guna mencapai kinerja yang diharapkan. Peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin mendapat tempat yang strategis dalam. Beberapa ahli SDM mengajukan peran-peran tersebut sebagai peran baru SDM (Schuler & Jackson, 1987 dalam Supriyanto, 2015:47) yang terkait dengan strategi organisasi. Perspektif *resource-based view* berpandangan bahwa kapabilitas sumberdaya manusia adalah sumberdaya potensial untuk *sustainable competitive advantage* bagi organisasi. Hal tersebut digambarkan sebagai kapabilitas SDM yang dapat membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif dengan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia dan mendorong fokus pada pelanggan.

Fungsi SDM dan para praktisinya dituntut untuk mampu menjadi katalisator perubahan di dalam perusahaan. Fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu berperan dalam mempercepat dan mengelola proses perubahan yang dicanangkan oleh perusahaan secara efektif. Di samping itu, mereka dituntut pula untuk mampu mengenali hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi oleh perusahaan bila perubahan dilakukan. Dengan demikian dapat mencegah terjadinya gejolak sosial, yang kontra produktif di dalam perusahaan dan tentu saja tampilan kinerja SDM yang diharapkan terus meningkat dalam jangka panjang meskipun dalam perjalanannya mengalami permasalahan penurunan kinerja.

Masalah penurunan kinerja dari SDM karyawan telah banyak diteliti oleh para peneliti bukan saja dikaitkan dengan faktor kedisiplinan namun juga beberapa faktor atau variabel manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi serta motivasi Keith Davis dan McClelland dalam Mangkunegara, (2012:78). Dalam penelitian ini beberapa factor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kedisiplinan merupakan faktor utama untuk peningkatan kinerja karyawan, pengaruh disiplin adalah dapat memberikan rasa tanggungjawab kepada karyawan untuk menghargai waktu, disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya kerja yang diterapkan perusahaan, pegawai yang tidak disiplin dapat menghambat kinerja perusahaan,

Pada hakikatnya, saat karyawan bekerja, mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong

seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Menurut Sri Mulyani seperti dikutip oleh (Darsono, 2012:62) teori motivasi dibagi menjadi tiga yaitu: motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif berkuasa. Motivasi kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selanjutnya, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, yang mana Menurut (sarwono, 2012:68) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari". Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan sebagainya yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2006) dalam Dhermawan, dkk (2012:79) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Dhermawan, dkk, 2012:80).

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, menurut Robbins (dalam Wibowo, 2013:323)

kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Latief Dkk (2013:112) yang dikutip oleh Supriyanto (2015:96) menyatakan peran kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi di mana dalam penelitian keduanya memiliki pengaruh yang positif signifikan. Gibson, et.al (2012:58) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Pendapatan yang diterimanya dapat berbentuk intrinsik. Penghargaan intrinsik dapat berupa adanya perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan orang lain. Penghargaan ekstrinsik dapat berupa gaji, kondisi kerja tingkat pengawasan, lingkungan kerja dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti tentang pengaruh kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Di

dalam sebuah organisasi khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada kinerja perusahaan. Kinerja yang baik dari seorang karyawan tidak akan muncul dengan mudah, kinerja yang baik akan muncul secara intern dalam pribadi manusia sebagai individu, dan secara ekstern dapat dimunculkan melalui stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seorang individu tidak mampu atau produktifitasnya rendah. Kinerja karyawan akan muncul apabila karyawan merasakan kedisiplinan yang dimiliki karyawan, pemberian motivasi yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penelitian dilakukan CV Intra Jaya Otomotive, yang mana berdasarkan observasi sementara diperoleh hasil bahwa terjadi penurunan kualitas kinerja yang dihasilkan. Menurunnya kualitas kerja karyawan disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh karyawan, dan kurangnya kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Selain itu juga dipengaruhi kompensasi yang diberikan hanya jika insentif memenuhi target yang cukup berat dari perusahaan. Hal ini yang menyebabkan kerja karyawan dibawah standar, tidak ada kedisiplinan dari motivasi yang diberikan perusahaan. Dalam upaya peningkatan kepuasan konsumen, kepuasan karyawan dan produktivitas. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berjudul "Pengaruh kedisiplinan, motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Intra Jaya Otomotive".

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penulis berusaha mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive ?
- d. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive ?
- e. Apakah kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive ?
- f. Variabel manakah dari kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah dari kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada CV Intra Jaya Otomotive.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Karyawan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan pengetahuan dan manfaat bagi karyawan, sehingga karyawan dapat mengetahui apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan.

##### **3. Bagi penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.