

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis terjadi dengan sangat cepat. Untuk itu perusahaan atau organisasi harus mampu mengantisipasi adanya perubahan tersebut. Dalam organisasi, karyawan merupakan salah satu aset organisasi yang paling berharga memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan faktor lainnya karena manusia memiliki akal, pikiran, keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan menunjukkan beraneka ragam perilaku. Keunikan dan keaneka-ragaman tersebut selayaknya dikelola agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melakukan perubahan-perubahan guna menghadapi era persaingan bebas ini. Oleh karena itu, organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya hingga tingkat tujuan organisasi dapat terwujud.

Mewujudkan kinerja organisasi yang baik tidak terlepas dari kinerja individu dari masing-masing karyawan. Mendapatkan kinerja individu yang tergabung dalam sebuah organisasi bukanlah merupakan hal yang mudah, namun melalui proses dan usaha serta diperlukan adanya dorongan yang kontinyu dari pimpinan organisasi. Secara teoritis kinerja tidak dapat terlepas pada pengelolaan sumber daya yang dilakukan oleh manajemen. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi akan dapat membawa peningkatan dan kemajuan bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam suatu persaingan. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja karyawan adalah merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada.

Kinerja karyawan adalah suatu perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan (Rivai, 2008). Menurut Rivai (2008) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang umumnya dikategorikan dalam faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional umumnya terdiri dari kepuasan kerja, sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Model yang diajukan oleh Burke dan Litwin (Mas'ud, 2004) menjelaskan bahwa kinerja organisasi dan kinerja individual dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: lingkungan kerja, misi dan strategi, kepemimpinan, budaya, struktur, praktek manajemen, sistem, iklim unit kerja, kemampuan individu, motivasi, dan kebutuhan serta nilai individu.

Winardi (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat diperoleh dari banyak faktor dimana diantaranya tidak diketahui oleh pihak manajer dan bahkan ada diantara faktor tersebut yang tidak dipahami sadar oleh pekerja. Meskipun demikian ada pandangan yang sama bahwa dua variabel yang penting dalam menjelaskan kinerja adalah motivasi dan kemampuan kerja.

Motivasi dalam beberapa penelitian didefinisikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan mereka. Sikap dan nilai-nilai yang dimaksud adalah hal yang tidak terlibat yang dapat memberikan kekuatan dalam upaya mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan (Rivai, 2008). Karena tujuan yang ingin dicapai individu dapat bersifat negatif dan positif bagi organisasi, maka dari itu organisasi seharusnya dapat mengarahkan karyawan untuk dapat menentukan motivasi dalam berperilaku dan untuk mencapai tujuan pribadinya sehingga dapat bersifat positif dan dapat memberikan kontribusi positif pada kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja dinilai sebagai salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja (Rivai, 2008). Lingkungan pekerjaan adalah variabel-variabel terkait dengan pekerjaan yang berpengaruh terhadap sikap individu pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan berimplikasi positif pada karyawan (*positive employee outcomes*) seperti kepuasan (*satisfaction*) atau penghargaan (*appreciation*), sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan berimplikasi negatif (*negative employee outcomes*) seperti beban kerja (*workload*), dan kelelahan perasaan (*emotional exhaustion*).

Lingkungan kerja yang baik mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Membentuk lingkungan kerja yang kondusif dapat dicapai melalui praktik manajemen perusahaan yang baik, pendekatan kemanusiaan, keadilan bagi semua, struktur karir yang jelas, program pelatihan

dan pengembangan yang terpadu, dukungan peralatan kerja yang memadai, penilaian kinerja yang obyektif, program “reward” yang tepat, gaji dan tunjangan yang memadai serta kegiatan-kegiatan lain yang diadakan oleh perusahaan. Hal ini penting karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik yang mendukung motivasi karyawan dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi organisasi. Lingkungan kerja sangat penting peranannya dalam menciptakan motivasi bagi pegawai yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Variabel lain yang mendukung motivasi kerja dan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk ketaatan yang dimiliki karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana mereka bekerja (Prawirosentono, 2008). Disiplin yang tinggi yang dimiliki karyawan menunjukkan besarnya tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka secara benar dan kontinyu sesuai dengan prosedur dengan tanpa kesalahan yang pada akhirnya dapat berdampak negatif bagi kinerjanya.

Adanya disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka organisasi mengharapkan bahwa seluruh peraturan yang mereka terapkan akan dapat ditaati dan dilakukan dengan baik oleh karyawan. Salah satu kondisi yang dibutuhkan agar disiplin kerja dapat ditumbuhkan pada setiap karyawan dalam lingkungan kerja adalah dengan menumbuhkan sikap mental disiplin pada setiap karyawan, pembagian kerja sehingga setiap karyawan mengetahui dengan jelas dan benar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh

kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, jangan harap peraturan perusahaan atau organisasi dapat ditaati oleh seluruh karyawan dengan baik dan jangan harap pula adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan suatu organisasi atau perusahaan.

Nasmoco merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi dan pelayanan sektor otomotif. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan di perusahaan tersebut. Aspek lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam hal ini menjadi topik perhatian dalam penelitian ini. Hal ini karena berdasarkan keterangan dari manajemen perusahaan, perusahaan masih kurang menerapkan system absensi yang ketat bagi karyawan.

Upaya untuk menciptakan kinerja dalam perusahaan 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. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun factor lingkungan kerja dan disiplin kerja diharapkan dapat menjadi focus dalam penelitian ini yang menciptakan motivasi kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kondisi yang terjadi pada Nasmoco dari target operasional yang diharapkan menunjukkan banyak yang tidak tercapai bahkan dalam beberapa bulan mengalami penurunan, sebagaimana pada data yang disajikan pada tabel 1,1 berikut ini.

Tabel 1.1
Tingkat target dan pencapaian Nasmoco tahun 2016

Bulan	Target	Pencapaian	Keterangan
Januari	5,000,000,000	4,702,601,500	94.05%
Februari	5,000,000,000	5,091,234,500	101.82%
Maret	5,000,000,000	4,084,137,500	81.68%
April	5,000,000,000	4,245,295,500	84.91%
Mei	5,000,000,000	5,000,606,500	100.01%
Juni	5,000,000,000	4,069,870,500	81.40%
Juli	5,000,000,000	4,489,245,000	89.78%
Agustus	5,000,000,000	4,837,289,500	96.75%
September	5,000,000,000	5,111,610,500	102.23%
Oktober	5,000,000,000	4,018,851,500	80.38%
Nopember	5,000,000,000	4,331,514,000	86.63%
Desember	5,000,000,000	4,777,427,500	95.55%
Jumlah	60,000,000,000	54,759,684,000	91.27%

Sumber : Nasmoco, 2016

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa banyak penerimaan dari penjualan yang diperoleh perusahaan masih tidak memenuhi target sebagaimana yang ditentukan perusahaan yang mencerminkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan kinerja karyawan juga masih memberikan hasil yang bervariasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Salleh, et.al (2011) menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) yang mendapatkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian lain mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja juga masih memberikan hasil yang bervariasi, dimana penelitian Arianto (2013) mendapatkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun penelitian Yakub dkk (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam perusahaan maupun dalam *research gap* secara tersebut, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Menciptakan Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Nasmoco Cabang Pedurungan Semarang)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahannya adalah bagaimana, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Menciptakan Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan” dapat dinyatakan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?

7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan motivasi dan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan tambahan bahan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Dapat menjadi penerapan praktis bagi peneliti dalam menganalisis fenomena SDM yang ada dalam perusahaan

2. Bagi Instansi Terkait

Bagi Nasmoco, hasil penelitian ini semoga dapat berguna untuk dapat memberi masukan yang berarti, terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi tambahan dalam kaitannya dengan penelitian empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan terhadap kinerja karyawan.