

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja karyawan, sebab suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.¹

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.² Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi.³ Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan, kinerja kontra produktif mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

¹Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 186

²Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 153

³Khaerul Umam, *Op. Cit*, hlm. 188

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan menggerakkan sumber daya yang ada, dengan harapan apa yang menjadi suatu tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai. Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain untuk menuju pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, perlu adanya lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁴ Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik yang berkenaan dengan tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang digunakan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non-fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Hal ini semua akan memberikan peningkatan kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, kinerja juga dipengaruhi dengan motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.⁵ Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.⁶

⁴Alex Niti Semito, *Manajemen Personalia*, Ghalia, Jakarta, 1992, hlm. 183

⁵Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, hlm. 184

⁶Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm. 155

Motivasi kerja sangat penting dalam upaya menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Upaya untuk mendorong para karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para karyawannya, sebab mematuhi peraturan merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja.⁷

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.⁸ Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.⁹ Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Krisna Kuningan merupakan salah satu perusahaan kuningan yang ada di kota Pati tepatnya di Kecamatan Juwana. Krisna Kuningan beralamatkan Jl. Pangeran Diponegoro No. 85 Juwana Pati. Krisna Kuningan merupakan industri barang logam kuningan lainnya, sampai sekarang tetap menjalankan produksinya sesuai dengan permintaan pasar. Dalam operasionalnya terdapat beberapa peraturan yang harus ditaati oleh karyawan, seperti tata tertib kerja sehingga ini akan memberikan dampak dalam semangat bekerja atau melahirkan adanya motivasi kerja karyawan.

⁷Umy Syoesana, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara", *Journal Pemerintahan Integratif*, 2013, hlm. 21

⁸T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta, 2004, hlm. 105

⁹Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 134

Krisna Kuningan Juwana Pati terdapat kinerja karyawan yang mengalami penurunan karena kurang semangatnya dalam bekerja, hal ini terlihat dari kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja, seperti terlambat masuk kerja, kerja seenaknya sendiri (kurang konsentrasi). Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Kerja Karyawan

No	Alasan	Periode Tahun		
		2013	2014	2015
1	Keterlambatan kerja	15	18	20
2	Banyak ijin	17	22	28
3	Tidak disiplin	13	16	20

Sumber: Data HRD Krisna Kuningan Juwana Pati, Tahun 2016.

Perusahaan Krisna Kuningan Juwana Pati yang merupakan perusahaan swasta yang mempunyai sekitar 161 karyawannya juga tidak luput dari permasalahan dengan produktivitas kerja karyawan. Pada kasus ini bahwa produktivitas kerja, dalam hal ini penilaian kerja menjadi faktor evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi ketidaksesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi dari kerja karyawan. Penilaian yang bersifat subjektif akan berdampak pada ketidaksesuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang potensial apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptakan produktivitas kerja karyawannya sehingga nantinya akan meningkatkan mutu perusahaan Krisna Kuningan Juwana Pati tersebut.

Produktivitas kerja yang merupakan kinerja karyawan yang diperoleh melalui *performance appraisal* atau penilaian kerja. Pada praktiknya, hal ini

sering mengalami kendala. Kendala ini berupa penilaian kerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang sebenarnya. Atasan kadang memberikan penilaian kerja yang sering mengikuti unsur subjektifitas. Hal ini nantinya akan berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan di perusahaan tersebut. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada produktivitas kerja.

Melihat uraian di atas, dapat dibuat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan secara praktis. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini memberikan masukan kepada perusahaan, khususnya perusahaan untuk mengetahui adanya lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Karyawan

Secara praktis penelitian ini dapat difungsikan bagi karyawan sebagai bahan informasi dan kajian bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.