# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat vital, hal tersebut menjadi fokus perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Perusahaan yang berhasil akan menitik beratkan pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Robert I. Mathis and John H. Jackson, 2011). Kebutuhan masyarakat sebagai pelanggan yang semakin kompleks merupakan tuntutan bagi setiap perusahaancdalam mewujudkan kualitas kerja, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja karyawan secara maksimal.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu (Arianty, 2014). Kinerja karyawan di CV. Bintang Seluler cenderung tidak maksimal dilihat dari penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan. Kinerja karyawan sangat penting bagi kemajuan perusahaan, maka dari itu kinerja perlu untuk ditingkatkan.

Atas dasar fenomena pentingnya kinerja karyawan serta teori yang mendasar, maka dalam penelitian ini akan diteliti secara mendalam berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor individual, faktor psikologi dan faktor organisasi. Adapun indikator yang termuat dalam kinerja yaitu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif yang termuat dalam kinerja yaitu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif penyelesaian tugas kerja, kemampuan, kepuasan dan komunikasi (Miftahul Ainun Na’im Basori, 2017).

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal bukanlah hal yang mudah. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah disiplin kerja dan para karyawan, karena hal tersebut merupakan faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan pemerintah sesuai norma-norma sosial yang berlaku tanpa paksaan (Hasibuan, 2002). Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tercapai.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, ketegasan dan sangsi. Adapun indikator dari disiplin kerja tersebut yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku pada pekerjaan dan taat terhadap aturan lainnya dalam perusahaan (Riadi, 2019:1).

Menurut penelitian terlebih dahulu yang relevan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa pada hasil penelitian Heny Sidanti (2015) dan Nila Susanti dan Pudjut Harianto (2015) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Ardika Tri Wibowo dan Ramon Zamora (2016) dan Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna (2013) diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu diatas, pendapat para ahli dan fenomena yang diamati maka peneliti akan menguji kembali pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah motivasi. Menurut Terry G, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku) (Notoatmodjo, 2009). Motivasi dari organisasi maupun dari atasan sebenarnya sudah dijalankan sebagai kewajiban sebuah perusahaan. Akan tetapi untuk terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhannya maka perlu diimbangi dengan peningkatan motivasi dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang tidak lain adalah memberikan pelayanan kepada konsumen.

Menurut Chatab (2007), faktor motivasi yaitu hasil kerja, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan yang penuh tantangan, tanggung jawab yang lebih besar serta kemajuan dan pertumbuhan. Adapun indikator dari motivasi adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan (Wibowo, 2011).

Menurut penelitian terdahulu yang relevan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa pada hasil penelitian Heny Sidanti (2015), Nila Susanti dan Rudy Pudjut Harianto (2015) dan Nur Ismiyati (2018) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) diperoleh bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu diatas, pendapat para ahli dan fenomena yang diamati maka peneliti akan menguji kembali pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

Selain disiplin dan motivasi kerja, kinerja karyawan sangat dipengaruhi pula oleh lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman memberi rasa aman pada karyawan saat melakukan pekerjaannya. Jika karyawan merasa nyaman dan menyukai lingkungan dimana tempat ia bekerja, maka karyawan akan betah dalam menjalani pekerjaannya secara baik dan maksimal menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisika dan lingkungan kerja non fisika (Syafrina Dina, 2019). Lingkungan kerja fisika adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisika adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan semua rekan ataupun hubungan dengan bawahan (Syafrina Dina, 2019). Indikator-indikator yang termuat dalam lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan, ruang bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, music tempat kerja, hubungan sesame rekan kerja dan hubungan antara atasan dan bawahan (Syafrina Dina, 2019).

Lingkungan kerja harus diperhatikan, karena dengan lingkungan kerja yang baik maka akan timbul lingkungan yang sehat, nyaman, juga kondusif. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Menurut Sedamaryanti (2009) difinisi Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2009). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat karyawan, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif.

Menurut penelitian terdahulu yang relevan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa pada hasil penelitian Ardika Tri Wibowo dan Ramon Zamora (2016) dan Nur Ismiyati (2018) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Heny Sidanti (2015) diperoleh bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari telaah penelitian terdahulu yang relevan, pendapat para ahli dan fenomena yang diamati maka peneliti akan menguji kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

CV. Bintang Seluler adalah Badan Usaha yang dimiliki perseorangan dimana badan usaha tersebut dikelola dan dikendalikan oleh Ownernya sendiri. CV. Bintang Seluler memiliki tujuh cabang Counter, dengan masing-masing counter ada 4 sampai 7 karyawan. Semua karyawan di CV. Bintang Seluler didominasi oleh perempuan, antara umur 19 tahun sampai 40 tahun. CV. Bintang Seluler memiliki tiga sistem kerja yaitu, part time, full time, dan shift time.

Dalam observasi dan wawancara di CV. Bintang Seluler terdapat beberapa fenomena yang terjadi, pada umumnya karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan yang baik akan mampu menghasilkan output terbaik bagi perusahaan. Maka disinilah pentingnya segala upaya perusahaan perlu mencari cara dan upaya untuk membangun kinerja bagi karyawannya. Kinerja yang baik akan berdampak pada upaya pencapaian tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan di CV. Bintang Seluler menjadi hal penting untuk dikaji dan dianalisis dari berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Konseptual penelitian ini didorong oleh keinginan peneliti untuk mempelajari perilaku kinerja karyawan di CV. Bintang Seluler, yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada tempat dan waktu, variable bebas, serta penggambaran fenomena diasumsikan mendekati keadaan yang sebenarnya pada lokasi obyek penelitian yaitu di CV. Bintang Seluler. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada CV.Bintang Seluler Di Surakarta”**

## Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Seluler di Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Seluler di Surakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Seluler di Surakarta?
4. **Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dimaksudkan agar penelitian ini tidak terlalu luas ruang lingkupnya, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara teoritis banyak faktor yang menentukan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini memfokuskan pada disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Bintang Seluler di Surkarta.

## Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada CV. Bintang Seluler adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Seluler di Surakarta.
2. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Seluler di Surakarta.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Seluler di Surakarta.
4. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan pada CV. Bintang Seluler adalah sebagai berikut :

1. Bagi CV. Bintang Seluler Surakarta

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi CV. Bintang Seluler dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada CV. Bintang Seluler di Surakarta.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja yang akan membawa dampak positif maupun negatif terhadap karyawan terutama di perusahaan CV. Bintang Seluler di Surakarta yang akan diteliti.

## Sistem Penulisan

Untuk memudahkan dalam pembuatan skripsi, perlu diperhatikan dalam penyusunannya, oleh karena itu Sistematika Skripsi yang baik dan benar sangat diperlukan.

Sistematika penulisan skripsi dibagi dalam 5 bab dan masing-masing bab mempunyai kaitan satu dengan yang lainnya, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dan relevan dengan permasalahan yang telah diidentifikasikan diatas. Dari bab ini pula kemudian digunakan sebagai dasar untuk menganalisa dan menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang batasan penelitian, rancangan penelitian yang membahas mengenai metode penelitian dipakai untuk menganalisa data yang ada sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah ditentukan, jenis dan sumber data, metode dan teknik analisa keterbatasan penelitian.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan deskritif hasil penelitian tentang gambar umum perusahaan, analisa perusahaan, analisa hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari analisa terhadap hasil penelitian serta saran yang dapat diberikan sebagai suatu bahan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan secara tidak langsung.