

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan ataupun organisasi (Katz & Kahn, 1966).

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius dengan motivasi yang tepat terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno, 2010:109-110).

Selain itu juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari karyawan, yaitu kedisiplinan karyawan terhadap kinerja yang dilakukan.

Disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu mengabdikan diri dari organisasi itu atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan, bukan karena unsure paksaan (Wursanto, 2001:36).

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pemimpin, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Blau, & Scott, 1962).

Demikian pula pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar saat ini memiliki motivasi kerja yang rendah dengan ketidakpuasan karyawan terhadap bonus yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu disiplin kerja yang kurang dari sebagian karyawannya, melihat seringnya karyawan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Kurang kerjasama antar karyawan juga terkadang menimbulkan masalah pada lingkungan kerja, sehingga perusahaan harus mencari solusi dari semua masalah yang terjadi agar kinerja karyawan

dapat meningkatkan sehingga output yang diberikan oleh karyawan dapat maksimal. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh Perusahaan untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat terhadap kinerja yang dilakukan oleh SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

Atas dasar fenomena pentingnya kinerja karyawan serta teori yang mendasari, maka dalam penelitian ini akan diteliti secara mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar)”**.

B. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar ?

d. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar ?

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- b. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- c. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- d. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Bagi peneliti

Peneliti dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka pola berpikir yang lebih luas mengenai disiplin ilmu yang ditekuni selama ini. Dan agar dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori dan ilmu yang dipelajari di bangku perkuliahan dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.

b. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

D. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variable-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB VI : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN