

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberadaankaryawan dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka yang memprakarsaiterbentuknya suatu usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat tercapai berkat adanya peran aktif dari karyawan sebagai salah satu kompenenpenggerakorganisasi. Karyawan mempunyai peran utama karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, namun sumber daya manusia tidak dengan sendirinyadapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan karena banyaknya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut.

Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, manakala mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, artinya dapat mencapai sasaran menurut standar yang ditentukan perusahaan. Karyawan adalah ujung tombak organisasi, jika mereka tidak bisa bekerja dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka pimpinan akan merasakan beban yang tinggi dalam me-manage organisasi. Pimpinan akan disibukan dengan pekerjaan yang bersifat rutinitas yang semestinya tidak harus diatur atau dikerjakan oleh pimpinan. Waktu pimpinan akan habis disita yang semestinya tidak perlu dikerjakan lagi oleh seorang pimpinan dan seorang pimpinan semestinya hanya mengerjakan hal-hal yang bersifat managerial saja.

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual diantaranya yaitu motivasi, kedisiplin kerja,

adapun faktor situasional diantaranya yaitu lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan hal tersebut maka motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah proses pemberian rangsangan atau dorongan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Ardana, 2011: 154). Dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan akan mendorong suatu kekuatan dari dalam diri karyawan untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Namun motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unit secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula sehingga tingkat motivasi mereka berbeda-beda pula.

Selain itu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah sikap disiplin dalam bekerja. Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan jika lingkungan kerja dirasakurang nyaman dan membuat karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan. Oleh karena itu menciptakan sarana dan prasarana kantor yang nyaman dapat menunjang aktivitas kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012: 53).

PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *consumer goods trading and distribution* yang dalam operasional perusahaannya membutuhkan kinerja karyawan yang baik dalam memasarkan produknya. Namun dalam kenyataannya dalam setiap perusahaan terkadang mengalami kendala dalam kemunduran dari kinerja karyawannya yang disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan motivasi karyawan yang juga menurun.

Kondisi kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur terlihat adanya penurunan disiplin kerja diantaranya meningkatnya absensi karyawan yang tergambar dari tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur (tahun 2018)

No	Bulan	Absensi			Jumlah tidak hadir	Target Kehadiran	Pencapaian (%)
		Sakit	Izin	Alpa			
1	Januari	6	3	0	9	95%	70%
2	Februari	4	2	1	7	95%	77%
3	Maret	6	2	1	9	95%	67%
4	April	2	3	2	7	95%	77%
5	Mei	4	2	1	7	95%	77%
6	Juni	2	4	1	7	95%	77%
7	Juli	5	2	1	8	95%	73%
8	Agustus	5	1	1	7	95%	77%
9	September	4	5	1	10	95%	67%
10	Oktober	2	7	1	10	95%	67%
11	November	1	5	1	7	95%	77%
12	Desember	3	7	2	12	95%	65%
	Jumlah	44	43	13	100	95%	73%

Sumber: PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 tergambar bahwa tingkat absensi karyawan masih cukup tinggi dan masih jauh dari target kehadiran yang ditetapkan perusahaan sebesar 95%. Absensi yang tinggi merupakan indikator adanya penurunan motivasi dan disiplin serta kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Pencapaian dan Target Kinerja PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur Tahun 2018

No	Bulan	Pencapaian Kinerja	Target Kinerja	Perkembangan (%)
1	Januari	90%	95%	
2	Februari	92%	95%	2,22%
3	Maret	90%	95%	(2,17%)
4	April	87%	95%	(3,33%)
5	Mei	87%	95%	0,00%
6	Juni	95%	95%	9,20%
7	Juli	89%	95%	(6,32%)
8	Agustus	92%	95%	3,37%
9	September	90%	95%	(2,17%)
10	Oktober	90%	95%	0,00%
11	November	93%	95%	3,33%
12	Desember	92%	95%	(1,08%)
	Rata-rata	90,17	95%	0,28%

Sumber: PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan, 2019

Dari tabel tersebut terlihat bahwa adanya kondisi yang kurang baik dimana pencapaian kinerja karyawan yang belum mencapai target sesuai dengan penilaian yang dilakukan oleh manager *Human Resource Development* (HRD) di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan. Berdasarkan data yang diberikan tersebut tergambar bahwa kinerja karyawan masih kurang dibandingkan yang ditargetkan oleh perusahaan

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Stock PointPekalongan Lampung Timur”**.

B. Identifikasi dan PerumusanMasalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Tingkat absensi karyawan masih cukup tinggi menggambarkan motivasi karyawan yang masih rendah.
- b. Absensi karyawan yang jauh dari target kehadiran yang ditetapkan perusahaan sebesar 95%, dimana hal ini menggambarkan disiplin kerjakaryawan yang kurang
- c. Lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman membuat karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan
- d. Kondisi pencapaian kinerja karyawan yang kurang baik dimana pencapaian kinerja karyawan yang belum mencapai target sesuai dengan penilaian yang dilakukan oleh manager *Human Resource Development* di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan.
- e. Diduga adanya keterkaitan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berdasarkan data kinerja karyawan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur?.
- b. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur?.
- c. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur?.

- d. Bagaimanakah pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh *disiplin kerja* terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, *disiplin kerja* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah bagi PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dalam merumuskan strategi pemasaran guna meningkatkan kinerja karyawannya dengan lebih memperhatikan aspek motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai masukan bagi mahasiswa dalam melakukan kajian lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerjadan lingkungan kerjaperusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan konsumen.

3. Manfaat Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan bahan tambahan bacaan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerjadan lingkungan kerja perusahaan terhadap kinerja karyawan sebagai tambahan kajian di bidang manajemen pemasaran.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, Identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Bab ini akan dijabarkan mengenai deskripsi teori tentang Sumber Daya Manusia, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerjadan kinerja karyawan, hasil penelitian relevan, dan kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjabarkan mengenai metodologi pelaksanaan penelitian yang terdiri atas objek penelitian, operasional variabel, populasi dan

sampel, tehnik pengumpulan data, tehnik analisa data uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijabarkan mengenai hasil dari pengumpulan dan pengolahan data berupa gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan data dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN