

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin (prastuti. 2014). Dalam era Globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi, sehingga perusahaan perlu meningkatkan performancenya disegala bidang, salah satu hal terpenting adalah peningkatan pada kinerja karyawan, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan global. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Koesmono, 2006). Dalam upaya dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan tersebut perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang berpotensi tidak lepas dari faktor motivasi dari dirinya sendiri maupun dari orang-orang di sekitarnya. Motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi (Windy Dyah Indryani, 2016). Menurut Wardono (2012:116) menyatakan bahwa pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Pemberian motivasi tersebut dimaksudkan agar anggota organisasi atau karyawan bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Selain faktor motivasi faktor disiplin juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia bertanggung jawabkan hasil pekerjaan tersebut. Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor untuk menunjang kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemito, (1992), Lingkungan Kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Telah diawali dengan analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal organisasi. Analisis lingkungan internal organisasi dimaksudkan kegiatan untuk menilai apakah organisasi dalam posisi yang kuat (Strength) ataukah lemah (Weaknesses), penilaian tersebut didasarkan pada kemampuan internal (asset, modal, teknologi) yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya untuk mencapai misi yang telah ditetapkan. Sedangkan analisis eksternal organisasi menunjukkan kegiatan organisasi untuk menilai tantangan (Threat) yang dihadapi dan peluang (Opportunity) yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya mencapai misi organisasi berdasar atas lingkungan eksternalnya.

Faktor lain selain faktor motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja adalah faktor pengalaman kerja. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik (Zainullah, dkk. 2013). Butcher and Milton (2008) menyatakan bahwa pengalaman merupakan aset untuk mencapai suatu karir yang lebih baik. Menurut Nitisemito (dalam Rofi, 2012), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja dijadikan sebagai salah satu komponen penting untuk kinerja karyawan di suatu perusahaan (Oertle and Trach, 2007).

kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas

yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama. Menurut Bangun (2012:231)

UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, bidang logam khususnya produksi sparepart sepeda motor. UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI ini memiliki jumlah karyawan 19 orang yang terbagi ke beberapa posisi pekerjaan, yaitu divisi HRD & Finance, Gudang. Sedangkan di bagian produksi berjumlah 78 karyawan. Jadi total karyawan 98 karyawan

Salah satu usaha yang dilakukan UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memperhatikan karir karyawan. Setiap satu tahun sekali UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI melakukan evaluasi kinerja terhadap semua karyawannya. Di samping itu evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui karyawannya.

Karyawan UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI saat ini memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil produksi barang yang tidak memenuhi target pada tabel berikut.

**Tabel.data jumlah target produksi spare part (pcs) tahun 2017**

Bulan	Target produksi(pcs)	Realisasi produksi
Januari	82000	31869
Februari	82000	26350
Maret	82000	36441
April	82000	21912
Mei	82000	39206
Juni	82000	39328
Juli	82000	29577
Agustus	82000	80557
September	82000	51548
October	82000	61117
November	82000	54859
December	82000	38971

Sumber : data internal perusahaan

Dalam proses produksi UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI dapat memproduksi 82000(pcs) perbulannya, sebagai perusahaan manufaktur UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI harus memenuhi target produksi dimana target produksi tersebut adalah sebagai target penjualan. Turunnya jumlah produksi tersebut, diduga karena adanya ketidakpuasan yang di sebabkan oleh kurangnya motivasi dari internal perusahaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menjadi disiplin kerja menurun sehingga membuat para karyawan tidak maksimal untuk melakukan kewajiban yang di berikan oleh perusahaan.Hal ini berdampak penurunan hasil produksi pada perusahaan.

Dengan adanya permasalahan tersebut berdampak pada naik nya tingkat absensi karyawan bagian produksi di UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI, terbukti dari informasi yang selama ini di peroleh menyatakan bahwa di tahun 2017, UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRImenghadapi tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dari total jumlah karyawan 98 orang, karena berbagai alasan. Antara lain seperti ijin/sakit, dan alpha atau tanpa keterangan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel . Data ketidakhadiran karyawan di tahun 2017

Tahun	Ijin/Sakit	Alpha	Total
Januari	30	15	45
Februari	45	20	65
Maret	27	14	38
April	51	25	76
Mei	25	11	36
Juni	23	10	33
Juli	42	18	60
Agustus	13	9	22
September	20	10	30
October	18	6	24
November	19	8	27
December	21	8	29
<b>total pertahun</b>	334	154	485

Dari data yang diperoleh dengan menurunnya realisasi target dan Tingginya data ketidakhadiran karyawan pada UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI. Berdasarkan fenomena kedua tabel tersebut maka masalah penelitian ini adalah bagaimana UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI dapat memperbaiki kinerja karyawan. Hal ini diduga disebabkan adanya tekanan kerja yang di sebabkan oleh lingkungan kerja, rasa disiplin dari diri karyawan yang kurang, kurang nya motivasi yang di berikan oleh perusahaanakan tetapi pihak perusahaan menuntut karyawan supaya memenuhi jumlah produksi yang di tentukan perusahaan.

Berdasarkan kepada uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang yang jelas maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI.
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI.
3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI.
4. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi,  
penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan ataupun informasi tentang Pengaruh, Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan khususnya Pada UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI.
2. Bagi universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.  
penelitian sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa-mahasiswi di masa mendatang dan sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama di dalam dunia praktisi atau sebagai karya ilmiah serta sebagai wawasan sehingga dapat di jadikan bahan rujukan bagi mahasiswa universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

### 3. bagi peneliti.

bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah dan menjadi masukan pengetahuan bagi penulis tentang tentang Pengaruh, Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan khususnya Pada UD. AJI BATARA PERKASA MANDIRI. dan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Jawa Timur. Di samping itu dengan adanya penelitian skripsi peneliti dapat menerapkan atau mengaplikasikan antara teori di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.