BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan oprasionalisasi atau aktivitas perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting untuk meraih tujuan perusahaan.

Sukses tidaknya perusahaan tergantung dari kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan. Maka perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Dessler (dalam buku Edy Sutrisno 2017:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi

seorang manajemen, mliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntunan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah pemberian motivasi, pemberian lingkungan kerja yang baik dan penerapan disiplin kerja untuk karyawan.

Kondalkar yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Hal ini sangat berdampak baik bagi perusahaan apabila seorang karyawan memiliki semangat dalam bekerja yang nantinya akan berdampak baik pula atas kinerja yang dia capai.

Motivasi dapat bersifat positif ataupun negatif. Motivasi positif yaitu seseorang ditawarkan sesuatu yang bernilai seperti imbalan berupa uang, pujian dan tawaran menjadi karyawan tetap jika kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Motivasi negatif yaitu dengan menggunakan ancaman dan hukuman seperti teguran - teguran,

ancaman di-PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya, jika kinerja orang yang bersangkutan dibawah standar yang ditetapkan.

Manusia termasuk karyawan yang terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal - hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan, guna keberhasilan suatu organisasi perusahaan. Motivasi tersebut harus diiringi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka karyawan tersebut diharapkan dapat menggerakkan dan mengarahkan segala sumber daya manusia yang dimiliki untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, fasilitas dan lain sebagainya (Nitisemito dalam Khotimah 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, dan suara bising yang minimal), dari hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung.

Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Untuk mencapai kenyamanan lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karyawan juga hendaknya mampu mendorong

inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetpan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada peraturan atau ketetapan perusahaan, manggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:215), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

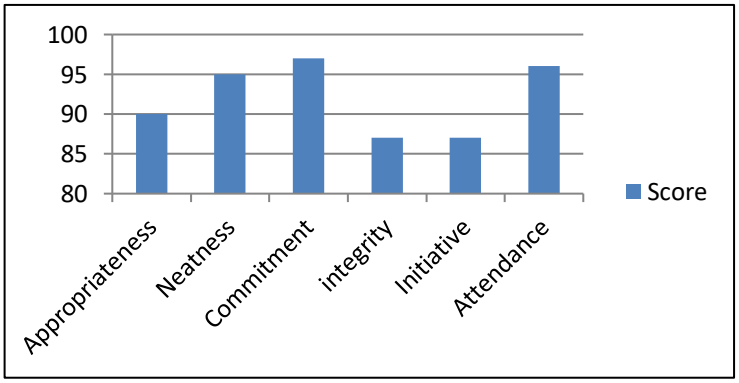
Tindakan pendisiplinan harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan menginginkan agar keinginan karyawan dapat terintegrasikan dengan tujuan perusahaan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti manajemen harus menuruti kehendak karyawan. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan dan telah disepakati bersama maka pelanggaran terhadap peraturan harus dikenakan tindakan pendisiplinan.

Menurut Al Fadjar Ansory (2018:208) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif apabila didukung dengan motivasi yang tinggi dari seorang pimpinan perusahaan, lingkungan kerja yang baik dan penerapan disiplin kerja atau peraturan yang dijalankan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup di perusahaan, dimana perusahaan memiliki standar penilaian kerja yang berbeda sesuai dengan system nilai atau kebutuhan yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu kinerja dari para karyawan perlu mendapat perhatian, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

GAMBAR 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Yamaha Musical Product Indonesia Pada Bulan Januari 2020



(Sumber : Laporan Bulanan PT Yamaha Musical Product Indonesia)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam bulan januari 2020 memiliki hasil yang berbeda, dimana penilaian dari *Commitment* (Komitmen) menciptakan hasil kinerja yang sangat tinggi diantara yang lainnya dengan skor 97. Hal ini bisa kita lihat bahwa *Commitment* (Komitmen) dari karyawan pada perusahaan sangatlah baik. Sedangkan penilaian dari *Integrity* (Integritas) dan *Initiative* (Inisiatif) menciptakan hasil kinerja yang rendah diantara yang lainnya dengan skor 87. Hal ini bisa kita lihat bahwa *Integrity* (Integritas) dan *Initiative* (Inisiatif) dari karyawan pada perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi.

PT Yamaha Musical Product Indonesia adalah salah satu perusahaan besar yang ada di Kawasan Industri Pier, Jl. Rembang Industri 1 No 36, Jati, Kecamatan Rembang, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur 67152. Dengan besar area 58.460 m^2 Perusahaan ini menjual dan mendistribusikan alat musik modern merek Yamaha melalui *dealer* dengan produk alat musik tiup seperti *flute, pianica, clarinet, saxophone dan recorder* (seruling). Didirikan pada tanggal 30 April 1997. Perusahaan ini dibangun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan dikelola secara profesional dengan baik untuk meningkatkan produktivitas alat music serta memiliki karyawan sebanyak 85 orang.

PT Yamaha Musical Product Indonesia ini menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai tuntutan perusahaan dengan adanya penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui karyawan yang produktif dan yang tidak produktif, maka karyawan yang telah mencapai target maka akan diberikan kompensasi berupa promosi kenaikan golongan atau jabatan, jika karyawan yang belum mencapai target,

perusahaan belum bisa memberikan kenaikan golongan atau jabatan melainkan memberikan dorongan bagi karyawan agar termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Sumber Daya Manusia pada PT Yamaha Musical Product Indonesia dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yamaha Musical Product Indonesia"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan tersebut di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadapat kinerja karyawan pada PT Yamaha Musical Product Indonesia?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Musical Product Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Musical Product Indonesia?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Musical Product Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yamaha Musical Product Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yamaha Musical Product Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yamaha Musical Product Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yamaha Musical Product Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**
   a. Diharapkan dapat bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya, khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang dilakukan dengan harapan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam penetapan di dunia kerja

2. Manfaat Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pikiran bagi perusahaan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pemecahan masalah – masalah yang berkaitan dengan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang.