

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus matang dimulai dari awal karena akan sangat menentukan keberlangsungan perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya.

Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap sumber daya manusia yang bersangkutan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktifitas kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu

diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Prestasi kinerja karyawan memberikan keuntungan kepada perusahaan itu sendiri. Keuntungan bisa didapatkan melalui prestasi kinerja karyawan dan terlebih lagi kepada perusahaan. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan dalam menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang

ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja harus dikelola oleh perusahaan itu sendiri agar bisa mengukur kinerja para pegawai. Pengelolaan perusahaan bisa dimulai dari awal yakni dengan menerapkan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Disisi lain penerapan disiplin kerja sejak dini akan memberikan efek yang luar biasa kedepan yang akan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Memberikan disiplin kerja kepada karyawan perusahaan akan berdampak baik kepada pribadi masing-masing karyawan sehingga tercipta sumber daya manusia yang unggul.

Peran disiplin kerja didalam perusahaan sangatlah penting demi menjaga kinerja karyawan. Perusahaan yang memberikan disiplin yang tinggi terhadap karyawan akan menjaga karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah

ditentukan (Hartatik, 2014). Dalam setiap perusahaan ada aturan yang berlaku dan harus ditaati oleh para karyawan agar pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Maka dari itu perlu disiplin kerja yang tinggi dari karyawan perusahaan dalam menjalankan semua aturan dan rencana yang telah ditetapkan dan diatur oleh perusahaan.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan baik tertib dan lancar, termasuk menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja seseorang tidak hanya dilihat dari absensi kehadiran, tetapi bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Motivasi kerja akan berpengaruh pada karyawan dalam melaksanakan aturan dari perusahaan. Motivasi sendiri memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan mental. Dari motivasi perusahaan bisa memberikan daya semangat atau bisa juga memunculkan gairah bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008).

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktifitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal dan kebutuhan yang bersifat internal. Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminannya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja makin produktif. Selain itu, pemberian kesempatan kerja kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemamuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktifitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi

manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir,

motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2008).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja atau tempat bekerja karyawan tersebut juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada didalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup, dan lain sebagainya. Serta lingkungan non fisik seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, tempat ibadah, dan lain sebagainya. Menurut Nitisemito (2004) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah

kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam kata lain bahwa lingkungan kerja hanya sebagai alat yang digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Alat ini dapat membantu kinerja para pegawai untuk mencapai tujuan kerja. Bekerja tidak hanya dapat mengandalkan diri sendiri sebagai individu yang melaksanakan pekerjaan sendiri tetapi bisa juga bekerja dalam kelompok yang melibatkan beberapa individu guna menjalankan kinerja secara bersama-sama. Disisi lain alat ini dapat dipergunakan oleh karyawan tetapi dengan syarat penggunaannya sesuai dengan standar operasi kinerja di setiap perusahaan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal apabila memiliki keinginan yang tinggi untuk motif berprestasi. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja terus menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2013). Memiliki keinginan yang tinggi harus di tumbuhkan ke dalam diri masing-masing karyawan dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Tanpa ada kemauan untuk berprestasi dan dukungan dari lingkungan kerja, mustahil akan

mendapatkan prestasi yang tinggi, sebaliknya akan memberikan pengaruh yang buruk bagi perusahaan dan tidak akan memberikan keuntungan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019), yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan dan kepuasan dapat digunakan sebagai predictor naik atau turunnya kinerja. Gardjito, Al Musadieg dan Nurtjahjono (2014), yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Adapun hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak berpengaruh dari pada lingkungan kerja dan budaya kerja. Heny Sidanti (2015), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Adapun hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa faktor disiplin kerja motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil, faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, dan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk menguji kembali variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, obyek amatan penelitian juga berbeda dari penelitian sebelumnya. Untuk obyek amatan, penelitian ini dilakukan di Magistra Utama beralamatkan di jalan Ipda Tut Harsono nomor 49 Timoho Yogyakarta. Maka dari itu penulis mengangkat judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Magistra Utama**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Magistra Utama?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Magistra Utama?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Magistra Utama?
4. Apakah pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Magistra Utama?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Magistra Utama.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Magistra Utama.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Magistra Utama.
4. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Magistra Utama.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Perusahaan

Sebagai masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaannya dalam lingkup disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Akademisi

Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan ilmu dalam pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang

manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Sulistiyani (2013:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya, kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2013:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.