

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2013) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya tidak halnya seperti UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang.

UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang yaitu usaha dagang yang menjual las kembang dan jasa pembuatan interior isi dalam rumah, kantor, dapur, pagar, dll. Yang didirikan oleh bapak Jhon, dan ibu anisa pada tahun 2010 sampai sekarang dan telah berdiri selama 11 tahun. Berawal hanya mempunyai 1 karyawan dan

sekarang telah memiliki 40 karyawan yang mempunyai tugas yang berbeda – beda. Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang mempunyai jam kerja hari senin sampai sabtu dari jam 8AM – 5 PM. Menurut pendapat pak Jhon selaku pemilik Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang mengatakan bahwa beberapa karyawan masih tidak disiplin, tidak menaati peraturan, masih suka telat kerja dari jam yang telah ditentukan dan sudah diberi motivasi berupa uang tambahan agar masuk tepat waktu ternyata tidak bisa mengubah para karyawan untuk datang tepat waktu . Menurut ibu anisa sebagai pemilik Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang di lingkungan kerja sering terjadi perkelahian antara karyawan, setiap karyawan diberikan sepaket perkakas namun sering hilang dicuri sesama pekerja. menurut ningsih sebagai monitoring karyawan Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang para karyawan harus selalu dipantau dan diatur karena jika tidak dipantau kerja mereka asal –asalan dan hasilnya tidak sesuai dengan keinginan konsumen.

Menurut salah satu karyawan bernama yeni yang menempati bagian pengukran disana bahwa lingkungan tempat kerja mereka sangat panas dan banyak barang berserakan, dan menurut observasi langsung saya melihat memang tempat lokasi tersebut panas dan banyak besi yang berserakan.

Dari pernyataan pemilik UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang dan karyawan dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada disana yaitu karyawan kurang disiplin , lingkungan kerja yang panas sehingga karyawan kurang nyaman dan telah diberi motivasi berupa uang tambahan tetapi tidak ada hasil. Dari

pernyataan diatas penulis mengambil variabel penelitian yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena, kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang akan diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan cepat, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2009) Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno,2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2010) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito, 2012).

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain

adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakkan dalam bekerja.

Dikatakan oleh Steers (2015) bahwa bila ingin membahas iklim organisasi sebenarnya berbicara mengenai sifat-sifat atau cirri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak yang dianggap mempengaruhi tingkah laku individu kemudian. Dengan demikian maka, iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya, jadi bukanlah iklim yang sebenarnya akan tetapi merupakan persepsi dan pengamatan karyawan terhadap situasi organisasi dalam periode tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah Motivasi. motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan menurut Handoko (2010).

Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Salah satu faktor

yang paling penting lagi adalah teknologi yang tidak dapat berjalan sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas dijelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah organisasi sehingga sehingga perlu dilakukan kajian penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis mengangkat judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Reward Terhadap Kinerja Pasar Tradisional Modern**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu?

5. Manakah dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu.
5. Untuk menganalisis manakah diantara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **1.4.1. Manfaat Praktis**

### **1.4.1.1. Bagi Perusahaan**

Manfaat bagi pihak UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu guna memberikan informasi, refrensi dan masukan dalam penyusunan atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan serta dapat menambah wawasan dan masukan karyawan untuk bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan UD Nauxel Interior Dan Aneka Las Kembang Kota Bengkulu.

### **1.4.1.2. Bagi Akademisi**

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan refrensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.