

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era globalisasi membuka mata setiap orang agar dapat menjalankan tugas yang lebih baik lagi dalam dunia kerja. Tentunya untuk mencapai itu kita harus mampu memberikan yang terbaik dalam bekerja. Jika kinerja karyawan kurang baik tentunya akan sangat berdampak pada kemajuan perusahaan yang tidak baik. Demikian juga perusahaan turut campur dalam membantu karyawan mencukupi kebutuhan mereka agar setiap karyawan mau memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya kinerja karyawan, Kalau kinerja karyawannya bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan (Syafriana, 2017).

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir, dan tingkah laku yang berbeda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna

membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Rozi dan Syaikhudin, 2020). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dalam Aziz, 2016). Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik.

Motivasi kerja adalah keinginan seorang yang bisa membuat orang tersebut mau bertindak dengan suatu alasan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, Demi bisa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, perlu adanya pemberian motivasi agar karyawan mau ikhlas bekerja dengan memberikan hasil yang terbaik guna mencapai sebuah tujuan perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan, karyawan akan sukarela bekerja dengan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat dikatakan motivasi kerja adalah faktor pendorong karyawan agar mau menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi dengan baik. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Jatmiko et al, 2015).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang

tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian dalam Syafrina, 2017)

Disiplin kerja merupakan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P.Siagian dalam Aziz, 2016)

Disamping itu lingkungan kerja mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja adalah hal yang sangat dekat dengan semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi diri seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Parlinda dan Wahyuddin (Lumentut dan Dotulong, 2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Rasa nyaman dalam diri seorang karyawan akan muncul jika lingkungan kerja yang baik tercipta, dan tentunya itu sangat

memberikan pengaruh positif terhadap para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini, Penulis melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) *Credit Union* (CU) Dharma Prima Kita, tepatnya di jalan Kebon Agung, Dusun Nganti, Sendangadi, Mlati, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. KSP CU Dharma Prima Kita merupakan salah satu organisasi jasa keuangan non-bank yang berada di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta selalu melakukan evaluasi rutin untuk mempersiapkan rencana kerja selanjutnya. Tetapi penilaian kinerja perusahaan belum dilakukan secara keseluruhan, hanya mengacu pada penilaian kinerja menggunakan analisis keuangan. Keberhasilan sebuah perusahaan itu tergantung terhadap kinerja karyawannya, perusahaan harus mampu untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai, semakin bagus kinerja seorang karyawan maka semakin lebar pula kesempatan untuknya bisa mendapatkan promosi ke jenjang karir yang lebih tinggi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain adalah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Dengan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja perusahaan akan meningkat dan tujuan perusahaan bisa tercapai. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja menjadi salah satu tantangan dalam hal untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Motivasi, disiplin, dan

lingkungan menjadi faktor dalam mencapai kinerja yang bagus dari karyawan. Sehingga faktor tersebut akan sangat menentukan keberhasilan atau pun kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mencoba mengkaji dan memperdalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta?
- b. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta?
- c. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta.

- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta.

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

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dalam ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti berikutnya.
- c. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan jenjang strata 1 (S1) Manajemen di Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta dalam hal pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan
- b. Terjadi hubungan kerja sama yang baik antara KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta dengan Universitas Mercu Buana Yogyakarta

### **1.5. Batasan Penelitian**

Batasan pada penelitian ini adalah:

- a. Variable dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

Masih ada sejumlah variabel lain yang belum digunakan sedangkan variabel tersebut memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.