

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap dengan hasil jerih payah yang mereka kerjakan didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh seseorang dalam bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada

masing-masing perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugas, baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Menurut Sutrisno (2014;151) kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja.

Kinerja karyawan didalam perusahaan itu sangatlah penting, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat melalui disiplin, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan yang akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin ini sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan disiplin akan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Faktor lain dari meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi, ini sangatlah penting karena motivasi sebagai kekuatan pendorong yang dapat mencapai tujuan dan kepuasan diri. Menurut Sutrisno (2009;125) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Tetapi tidak hanya dari dalam diri sendiri saja motivasi dari lingkungan sekitar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat

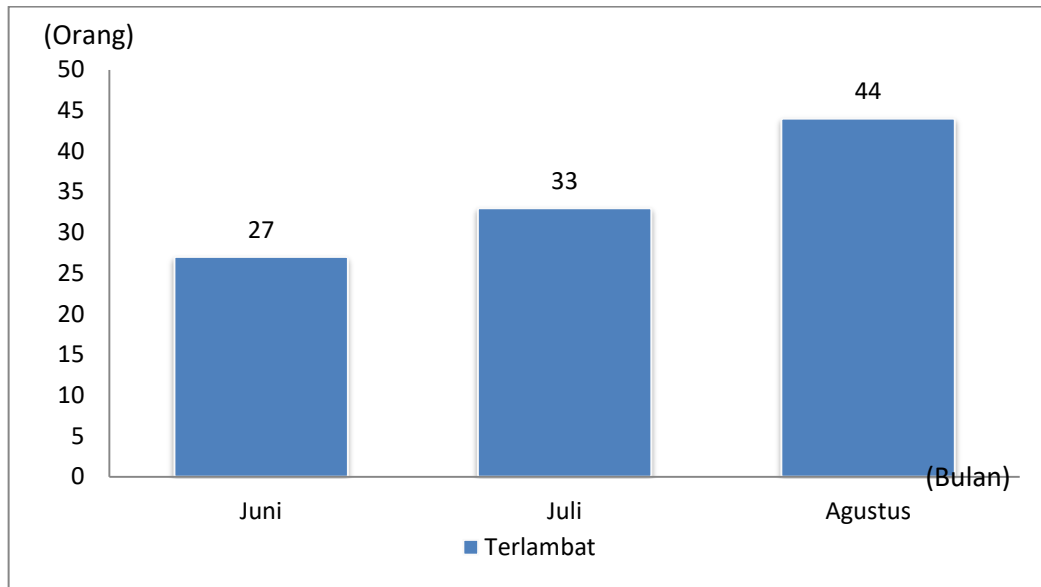
karyawan lebih tenang, tekun dan serius dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2009;21) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok.

Salah satu perusahaan yang berada di kota Gresik adalah PT. Graha Sarana Gresik yang bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa di bawah naungan PT. Petrokimia Gresik. Perusahaan yang awalnya bernama PT. Petrograha Sarana mengalami perkembangan yang kemudian berubah nama menjadi PT. Graha Sarana Gresik hingga saat ini, yang meliputi usaha bidang *property*, angkutan, perdagangan, pergudangan, perkantoran serta jasa pertambangan umum.

Sejalan dengan perkembangan kegiatan perusahaan dari masa ke masa, maka PT Graha Sarana Gresik juga memiliki anak perusahaan yaitu PT Gresik Graha Wisata dimana perusahaan ini menjalankan usahannya dengan *focus* pada jasa pelayanan *tour* dan *travel* yang telah memiliki dua cabang antara lain di kota Denpasar dan Tuban, dengan begitu banyak bidang-bidang yang dikelola, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2005:825), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Gambar 1.1**  
**Data Grafik Keterlambatan Karyawan Tetap**  
**Bulan Juni – Agustus 2018**  
**PT. Graha Sarana Gresik**



*Sumber : Personalia PT Graha Sarana Gresik 2018*

Berdasarkan pada grafik gambar 1.1 menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan pada PT. Graha Sarana Gresik ini mengalami peningkatan pelanggaran tiap bulannya atau dengan kata lain disiplin perlu untuk dilaksanakan. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Gilmer dalam Sutrisno, 2014;77).

Menurut Mangkunegara (2009;93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Namun pada dasarnya orang yang giat bekerja karena adanya suatu motivasi dalam dirinya, dan hal tersebut timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.

**Tabel 1.1**  
**Data Motivasi Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan Tetap**  
**PT. Graha Sarana Gresik**  
**Tahun 2018**

<b>Data Motivasi Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan Tahun 2018</b>		
<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Tahun</b>
Insetif 3 kali gaji	68	2018
Jasa operasi (bonus) 5 kali gaji	68	2018
THR 2 kali gaji	68	2018
<b>Pelatihan</b>		
Pelatihan SPI dan Sisdur Akuntansi	4	2018
Pelatihan Customer Service	25	2018
Pelatihan Perpajakan	4	2018
Manajemen Risiko	5	2018
Akuntansi dan Anggaran	3	2018

*Sumber : Personalia PT Graha Sarana Gresik 2018*

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa motivasi atau *reward* yang diberikan kepada karyawan sudah baik dan menyeluruh, tetapi kinerja karyawannya masih belum bisa dikatakan baik. Motivasi menjadi suatu hal yang penting, karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung tingkah laku karyawan agar karyawan bekerja sesuai pencapaian hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin penting untuk diperhatikan karena para manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya agar diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002;109), bahwa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu Faktor Kebersihan, Faktor Pertukaran Udara, Faktor Penerangan, Faktor Musik, Faktor Keamanan dan Faktor Kebisingan. Pendapat lain Lingkungan kerja fisik menurut Robbins

(2009;67) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern.

**Tabel 1.2**  
**Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana**  
**PT. Graha Sarana Gresik**  
**Tahun 2018**

No.	Sarana dan Prasarana yang digunakan	Jumlah		Kondisi Barang	
		Seharusnya (Unit)	Realita (Unit)	Baik	Kurang
1.	Alat Kantor	68	60	√	
2.	Meja	68	60		√
3.	Komputer	68	60	√	
4.	Kursi	68	60		√
6.	Kipas Angin	5	2		√
7.	Lemari	20	17	√	

*Sumber : Personalia PT Graha Sarana Gresik 2018*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil data rekapitulasi sarana dan prasarana pada PT. Graha Sarana Gresik mengalami kondisi yang cukup baik tetapi jumlahnya kurang. Selain dari prasarana yang kurang lingkungan kerjanya pun kurang kondusif. Ukuran ruangan yang terlalu sempit, kurang efisiensi penataan ruangan dan tata letak kantor, serta adanya musik dijam kerja membuat karyawan kurang nyaman.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan dapat ditarik permasalahan yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Graha Sarana Gresik”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan suatu masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Graha Sarana Gresik?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Graha Sarana Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Graha Sarana Gresik?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Graha Sarana Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Graha Sarana Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Graha Sarana Gresik.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

1. Memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja karyawan

2. Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian ini khususnya dalam bidang ekonomi.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menambah informasi, referensi tambahan dan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.