

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang baik, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai andil yang sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang baik agar dapat bertahan dan berdaya saing yang tinggi dengan perusahaan yang lain. Apa lagi di era ini persaingan di dalam dunia usaha semakin berkembang pesat, salah satu faktor penyebabnya yaitu dikarenakan semakin banyaknya usaha-usaha baru yang bermunculan, salah satunya yaitu usaha CV. 916 Arjasa.

CV. 916 Arjasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang industri dan perdagangan. Perusahaan ini memiliki lima portofolio bisnis atau bidang usaha yaitu antara lain usaha produksi air mineral dalam kemasan, usaha swalayan, usaha studio, usaha emas dan usaha lapangan futsal. Untuk mendukung jalannya lima bidang usaha tersebut, maka dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang mana hal tersebut adalah faktor utama dalam perusahaan. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan yang mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan tersebut perlu dikembangkan dan diperhatikan supaya menjadi SDM yang berkualitas sehingga dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan.

Peneliti telah melaksanakan pra-penelitian dan wawancara terbuka kepada bapak Nur Afif Insyirah bagian Devisi *Service provisioning and operation* di CV. 916 Arjasa. Berikut adalah rangkuman dari hasil wawancara yang diberikan oleh nara sumber.

1. Karyawan akan mendapatkan bonus berupa komisi apabila mereka rajin dalam bekerja dan juga melihat dari hasil penjualan perusahaan.
2. Penghargaan yang diberikan perusahaan sudah cukup namun, bagi perseorangan masih dinilai kurang cukup.
3. Perusahaan memberikan peraturan dalam melakukan pekerjaan kepada karyawan dalam bekerja tanpa membatasi inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Atasan hanya mengarahkan bagaimana cara kerjanya, sehingga karyawan diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaannya walaupun tetap sesuai dengan aturan kerja yang telah dibuat perusahaan.
4. Peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Contohnya walaupun perusahaan telah melakukan pembagian tugas bagi setiap karyawannya, akan tetapi terkadang masih saja ada tugas yang dikerjakan oleh bagian yang tidak semestinya. Hal ini terjadi karena di masing-masing bagian dalam perusahaan memiliki pemimpin yang berbeda-beda. Terdapat pemimpin yang kuat dan juga terdapat pemimpin yang kurang kuat, sehingga pemimpin yang kurang kuat ini harus mengerjakan tugas yang sebenarnya bukan tugas mereka bersama dengan anggotanya.
5. Pertama SOP yang masih suka berubah-ubah sehingga membuat karyawan sulit untuk mengembangkan kemampuannya. Kedua kurang

tegasnya sanksi atau hukuman yang diberikan perusahaan pada karyawan.

6. Peraturan mengenai sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan belum memberikan efek jera terhadap karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.
7. Hubungan antar karyawan sangat terjalin dengan baik, sehingga memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.
8. Ruangan kerja di kantor masih belum memberikan kenyamanan yang merata bagi karyawan. Contohnya beberapa karyawan suka mengeluh dan merasa ruangan kerjanya terlalu pengap dan bising.

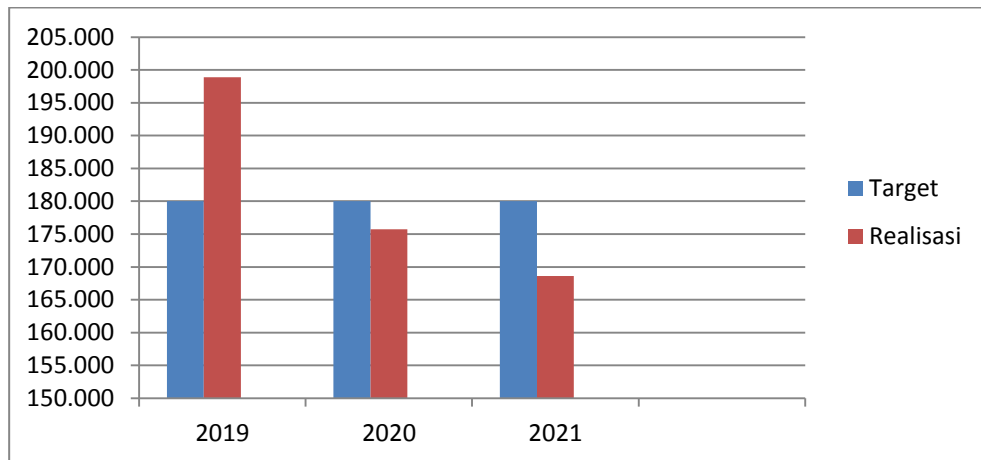
Selain wawancara tersebut, peneliti juga mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti pada pihak perusahaan untuk dijadikan sebagai bahan pendukung dan penguat penelitian ini. Berikut adalah data yang telah diperoleh peneliti dari perusahaan CV. 916 Arjasa.

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan (Penjualan 2019-2021)

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Achievment
2019	180.000	198.900	110,5%
2020	180.000	175.740	97,63%
2021	180.000	168.600	93,67%

Sumber : Bagian Personalia CV. 916 Arjasa 2021

Berdasarkan data di atas yang diperoleh peneliti dari bagian personalia CV. 916 Arjasa, dapat kita lihat bahwa pada tahun 2019 realisasi penjualan berada di atas target yang telah ditetapkan perusahaan, akan tetapi pada dua tahun terakhir yaitu tahun 2020 dan 2021 realisasi penjualan mengalami penurunan.



Gambar 1. 1 Target dan Realisasi Kerja (Penjualan 2019-2021)

Sumber : Bagian Personalia CV. 916 Arjasa 2021

Pada gambar 1.1 dapat kita lihat bahwa terjadi penurunan kinerja di tahun 2020 sebesar 4.260 dan di tahun 2021 sebesar 11.400. Hal ini jika dibiarkan akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dan data-data pendukung yang diperoleh peneliti, menunjukkan adanya penurunan kinerja pada karyawan CV. 916 Arjasa yang mana hal itu berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu variabel kinerja. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik perlu dimiliki setiap karyawan agar perusahaan terus mengalami peningkatan. Moeheriono (2012:95) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Berdasarkan tabel 1.1 kinerja karyawan ini masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, maksudnya peningkatan

kinerja masih belum tercapai setiap tahunnya. Berdasarkan uraian tersebut, untuk memperoleh kinerja yang berkualitas dan berkuantitas seperti yang diinginkan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dikarenakan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan secara aktif dalam proses kerja dalam Robbins & Judge (2012:281). Disisi lain dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan, karyawan memerlukan motivasi guna mendorong semangat kerja dalam dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu melihat betapa pentingnya peran karyawan di dalam perusahaan, maka seorang karyawan harus lebih diperhatikan lagi terhadap tugas dan tanggung jawab yang dilakukannya agar target-target perusahaan dapat terwujud. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka para karyawan akan dapat bekerja lebih rajin lagi dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya. Adapun kebalikannya apabila motivasi karyawan rendah maka dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaannya akan terhambat.

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dalam penelitian ini adalah rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan yang mana hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara dengan bapak Abdan selaku direktur utama yang mengatakan bahwa motivasi karyawan CV. 916 Arjasa masih perlu ditingkatkan lagi, hal ini dikarenakan ketika melaksanakan pekerjaannya karyawan cenderung malas-malasan dan lebih sering mengobrol dan bersantai-santai di tempat kerja dari pada melaksanakan

pekerjaannya. Hal itu terlihat ketika direktur utama melakukan pemantauan secara tiba-tiba. Selain itu peneliti juga melakukan observasi langsung ke lapangan dan menemukan beberapa karyawan sedang tidak bekerja di saat jam kerja. Beberapa karyawan lebih suka bermain *gadget* ketimbang melakukan pekerjaannya. Hal ini jika dibiarkan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan berdampak pada perusahaan.

Permasalahan lainnya dalam bidang motivasi dapat dilihat dari segi gaji karyawan yang mana di dalam gaji karyawan sebenarnya sudah tercukupi akan tetapi dalam uang lembur yang kurang maksimal dirasakan oleh karyawan. Kemudian selain itu kurangnya pemberian prestasi yang diberikan atasan terhadap karyawan yang mana setelah karyawan berhasil mencapai ketentuan perusahaan yang sudah dibuat, tidak ada pemberian apresiasi yang berupa ucapan maupun penghargaan seperti karyawan teladan. Berdasarkan permasalahan tersebut motivasi menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dikarenakan motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Selain faktor motivasi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja. Hal ini dikarenakan disiplin merupakan kesediaan seseorang secara sadar menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam Hasibuan (2017 :193). Sikap disiplin perlu dimiliki setiap karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Selain itu disiplin kerja yang baik juga mencerminkan besarnya

rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap pimpinan harus berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Disiplin yang baik dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan sesuai dengan norma sosial yang berlaku.

Permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja pada CV. 916 Arjasa ini yaitu masalah absensi dan keterlambatan karyawan yang semakin meningkat setiap tahunnya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1. 2 Daftar Absensi dan Keterlambatan

No	Tahun	Absen	Terlambat
1	2019	12 orang	21 orang
2	2020	14 orang	27 orang
3	2021	18 orang	35 orang

Sumber : Bagian Personalia CV. 916 Arjasa 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan lagi. Pada tahun 2019 karyawan yang tidak masuk bekerja mencapai 12 orang sedangkan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 21 orang. Pada 2020 karyawan yang tidak masuk mencapai 14 orang dan yang terlambat 27 orang. Pada tahun 2021 karyawan yang tidak masuk mencapai 18 orang dan yang terlambat 35 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang absen dan terlambat terjadi peningkatan di setiap tahunnya. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan CV. 916 Arjasa semakin menurun dan jika dibiarkan terus-menerus akan mempengaruhi

kinerja karyawan dan akan berdampak pada proses keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selain motivasi dan disiplin adalah faktor lingkungan kerja. Hal tersebut disebabkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2013:118). Selain itu lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena berhubungan langsung dengan proses kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar dapat bekerja dengan nyaman. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan.

Maka dari itu guna meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan sebelumnya permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja di CV. 916 Arjasa adalah beberapa karyawan masih suka mengeluh dan merasa ruangan kerjanya terlalu pengap dan bising hal itu dikarenakan dekorasi mengenai pengaturan tata letak ruangan yang dinilai kurang baik. Hal ini tentunya menimbulkan permasalahan dalam lingkungan kerja fisik, yang mana apabila dibiarkan

akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka saya sebagai peneliti tertarik untuk meneliti **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. 916 Arjasa Kabupaten Sumenep.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. 916 Arjasa ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. 916 Arjasa ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. 916 Arjasa ?
- d. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. 916 Arjasa ?
- e. Di antara ketiga variabel (motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. 916 Arjasa ?

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. 916 Arjasa.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. 916 Arjasa.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. 916 Arjasa.

- d. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. 916 Arjasa.
- e. Untuk mengetahui di antara ketiga variabel (motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. 916 Arjasa.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

- b. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran tentang motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

- c. Bagi Akademik

Bagi akademik penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dalam dunia pendidikan dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti terutama dalam penelitian yang sama .