

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan akar dari terbentuknya kehidupan organisasi, sehingga keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2017:6), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun dalam suatu organisasi. Kesuksesan dari sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki karyawan dapat menentukan suatu keberhasilan tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Setiap perusahaan akan mengusahakan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, dan berharap apa yang menjadi tujuan sebuah perusahaan akan terpenuhi. Beberapa elemen terpenting dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia merupakan seorang yang mendedikasikan tenaga, bakat, minat, kreativitas serta usaha yang telah diberikan untuk perusahaan. Perlu menyadari pentingnya dari sumber daya manusia untuk perusahaan. Meskipun dengan berkembangnya teknologi pada saat ini, namun faktor manusia harus tetap memegang peran penting untuk keberhasilan dari perusahaan.

Mangkuanegara (2007) dalam Masnawi et al (2020:961) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya masing-

masing untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Menurut Mathis, Robert, dan Jackson (2006: 378) dalam Riyanto Efendi et al (2020:690) kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan seseorang dalam satu hari kerja, kualitas prosedur dan disiplin yang harus diikuti, dan pengawasan minimal terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan yang diperlukan. Kemampuan untuk bekerja setiap hari sesuai dengan jam kerja, bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan bekerja dengan cara yang mencapai efisiensi maksimum.

Menurut Mardiyanti (2018) dalam Riyanto Efendi et al (2020:690) kinerja adalah sebagai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat tentang kinerja yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti tentang motivasi, disiplin dan lingkungan kerja. Jika motivasi, disiplin dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan juga baik.

Ada banyak teori tentang motivasi kerja yang dikemukakan oleh Kinicki dan Kreitner (2008) dalam Chauhan Rahul (2019:90) yang mendefinisikan termotivasi berarti tergerak untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang tidak merasakan dorongan atau inspirasi untuk bertindak demikian ditandai sebagai tidak termotivasi, sedangkan seseorang yang diberi energi atau diaktifkan untuk mencapai suatu tujuan dianggap termotivasi. Jadi motivasi dapat dijelaskan sebagai sesuatu yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan inspirasi atau keinginan individu tersebut.

Individu yang memiliki motivasi seperti mendapatkan energi untuk melakukan pekerjaan sedangkan bagi individu yang tidak melakukan sesuatu pekerjaan dianggap tidak memiliki motivasi.

Factor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Nuraida (2014: 174) dalam Masnawi et al (2020:961), faktor lingkungan kerja secara umum dapat dipengaruhi oleh pencahayaan, warna, udara, suara, dan musik. Lingkungan kerja yang sinkron dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sinkron dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong oleh motivasi dan lingkungan kerja saja tetapi juga oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja diciptakan agar segala sesuatunya berjalan sesuai prosedur. Menurut Sutrisno (2017: 87) disiplin kerja adalah sikap menghormati peraturan dan perundang-undangan perusahaan yang ada didalam diri karyawan, yang menyebabkan dia secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan perundang-undangan perusahaan. Dengan disiplin kerja dapat meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu dan tenaga. Seorang karyawan yang mempunyai kedisiplinan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya.

Demikian juga dengan prgawai yang memiliki kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada pada perusahaan tanpa adanya rasa keterpaksaan.

Adapun penelitian terdahulu dari Aswita Julia Rumondang, Mercu Buana University, 2020 yang berjudul *The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs* menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri, Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri. Penelitian yang selanjutnya oleh Maswani Maswani, Elis Puji Utami, Nofiar Nofiar, 2021 yang berjudul *Analysis of the effect of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Bayutama* teknik menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayu Tama, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayu Tama, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayu Tama, Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayutama. Penelitian yang selanjutnya oleh Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti, 2019 yang berjudul *Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees* menunjukkan

bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perbedaan penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk menguji kembali variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah objek amatan dan cara pengolahan data yang digunakan. Dalam penelitian saat ini peneliti melakukan pengamatan pada PT. Pegadaian Cabang Wonokromo Surabaya.

PT. Pegadaian merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan jasa keuangan yang berdiri sejak 1 April 1901. PT. Pegadaian sendiri mempunyai tugas yaitu menyalurkan uang pinjaman atas dasar hukum gadai dan usaha – usaha lain yang berhubungan dengan tujuan pegadaian atas dasar materi. PT. Pegadaian juga memiliki beberapa penghargaan yaitu kategori komunikasi, subkategori Media Management Pegadaian meraih juara 2 dengan mengusung tema Memperkuat Relasi Menjaga Reputasi, diajang BUMN Corporate Communication and Sustainability Summit (BCOMSS) Award 2022, Kategori Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan subkategori Creating Shared Value, pegadaian juga meraih juara 2 dengan mengusung program Memilah Sampah Menabung Emas, diajang BUMN Corporate Communication and Sustainability Summit (BCOMSS) Award 2022, PT. Pegadaian juga meraih Penghargaan TOP Digital Corporate Brand Award 2022.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dan pengertian yang disampaikan oleh para ahli di atas terdapat kesinambungan antara variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo Surabaya?
4. Apakah motivasi, lingkungan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh simultan motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sendiri dapat sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi penulis supaya dapat membandingkan proses pada saat perkuliahan atau teori dengan yang terjadi secara langsung dilapangan secara langsung, serta dapat memberikan pengalaman dan wawasan untuk dapat menerapkan apa saja yang didapat saat meneliti ataupun mengamati guna menambah pengetahuan dan wawasan penulis didalam bidang motivasi kerja, lingkungan kerja dan pada kinerja karyawan diperusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Lewat penelitian ini juga, berharap bagi perusahaan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo dapat digunakan untuk masukan dan saran bagi perusahaan untuk terus meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan. guna mencapai tujuan perusahaan yang telah diharapkan dan bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Bagi Lembaga Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pembelajaran dan pembelajaran. Penerapan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang dari masalah penelitian,

perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan dari penyusunan proposal penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai ringkasan penelitian terdahulu yang disertai dengan landasan teori dari penelitian terdahulu akan dijelaskan secara sistematis dan memudahkan peneliti untuk menyusun kerangka penelitian yang nantinya juga akan digunakan untuk mengambil hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai hal-hal yang akan diulas oleh peneliti. Adapun sub bab yang dijelaskan pada bab ini diantaranya rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variable, definisi operasional variable dan pengukuran variable, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, instrument penelitian, sumber data dan metode pengumpulan data, uji validitas, uji reabilitas serta teknik analisis data yang akan digunakan oleh peneliti untuk memberikan kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS

DATA

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut dilakukan serta saran dari peneliti.