

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen SDM adalah bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Unsur manajemen SDM adalah manusia yang menjadi tenaga kerja dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak akan mungkin tercapai tanpa peran aktif dari karyawan, tidak peduli seberapa canggih perangkat organisasi. Menurut Doni (2014) dalam Yuan badrianto & Muhammad ekhsan (2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183) dalam Yuan badrianto & Muhammad ekhsan (2020), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dipercayakan”. Lingkungan kerja menurut Sedarmayantira (2001:1) dalam Yuan badrianto & Muhammad ekhsan (2020), adalah “segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja baik fisik maupun psikis, di mana seseorang bekerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Pendapat yang dikemukakan di atas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan tentang

lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik di dalam maupun di luar ruangan termasuk yang bersifat fisik maupun tidak yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. (Mohammad Kamif et al, 2016) dalam Yuan badrianto & Muhammad ekhsan (2020). Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal menurut Ramli (2019). Lingkungan kerja pada karyawan toko emas di Kota Lamongan yang rata-rata keberadaannya di berbagai pasar tradisional di Kota Lamongan, yang mana hal tersebut dapat menjadi pemicu permasalahan yang berakibat terhadap kinerja karyawan tersebut, menurut salah satu karyawan toko kondisi pasar yang kumuh dan kurang bersih menjadikan bekerja kurang maksimal.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu unsur yang akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan karyawan untuk bekerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, dorongan ini disebut motivasi kerja. Namun, memberikan motivasi bukanlah hal yang mudah. Motivasi merupakan proses psikologis yang mengarah pada tindakan yang berupa sikap dan perilaku. Berkaitan dengan motivasi kerja, pemberdayaan merupakan hal yang sangat terkait. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi pegawai untuk termotivasi dalam bekerja dan pegawai yang diberdayakan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang

optimal. Menurut Robbins, yang dikutip oleh Doni Juni Priansa (2015:201). Motivasi seorang karyawan toko emas di Kota Lamongan yang diberikan oleh pemilik toko dirasa masih kurang yang mana hanya memberikan gaji saja, jarang ada pemilik toko yang memperhatikan aspek aspek lain yang mendukung motivasi karyawannya penjelasan tersebut menurut karyawan toko emas “Gunung Mas”.

Kinerja Menurut Millership dalam Suryani et.al (2020: 2), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi. Menurut pemilik toko emas “Gunung Mas”, kinerja seorang karyawan toko emas di Lamongan dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut melayani pembeli dan dapat menjual perhiasan dengan baik.

Disiplin kerja pada umumnya yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila menggunakan bahan bahan dan perlengkapan dengan hati hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang baik. (Tie, dalam Kerlmyer and Pedbazur, 2017). Disiplin kerja yang diterapkan oleh pemilik toko emas di Kabupaten Lamongan terhadap para karyawannya yang fleksibel mengenai tata cara berpakaian tetapi tidak fleksibel pada jam kerjanya yang selalu tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan. Sedangkan untuk judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Emas Di Kota Lamongan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, berikut adalah beberapa rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Sebagai informasi perusahaan dalam pemberian motivasi bagi para karyawannya untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Sebagai bahan referensi untuk para pihak yang ingin melakukan penelitian yang sama

3. Bagi pembaca

Sebagai sarana informasi terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja serta bahan untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan.

4. Bagi Penulis

Bisa digunakan untuk menyelesaikan program studi S1, serta bisa digunakan sebagai pengetahuan untuk diterapkan dibidang manajemen sumber daya manusia, yang didapatkan dan berkaitan dengan masalah pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja keryawan pada perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah penulis dalam menyusun skripsi, dari penelitian ini dibagi dalam lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi uraian tentang latar belakang mengenai kinerja karyawan. Dengan menggunakan faktor yang dapat mempengaruhinya seperti kesejahteraan karyawan, kreativitas karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada bab I ini berisikan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang dan landasan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti serta kerangka pemikiran serta hipotesis yang digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan metode penelitian yang digunakan meliputi pengukuran variable, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK DAN ANALISIS DATA

Bab ini membahas tentang gambaran subyek penelitian serta analisis dan yang terdiri dari analisis deskriptif, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini adalah bab penutup yang membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran dari penelitian.

