

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era sekarang, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekrutment haruslah berorientasi pada model kompetensi.

Dalam suatu organisasi tertentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi yang mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitar, karena memberikan kontribusi seperti, pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Peran manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan

hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap orang mempunyai potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan.

Dalam sebuah perusahaan haruslah sering mengevaluasi kinerjanya, karena dengan melakukan evaluasi kinerja suatu perusahaan akan menjadi baik dan agar tetap tumbuh dan dapat bersaing. Perbaikan ini akan dilakukan terus menerus, sehingga kinerja perusahaan tersebut akan makin baik dan dapat terus unggul. Salah satu cara untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja pegawai adalah dengan cara restrukturisasi sering disebut dengan downsing atau delayering, melibatkan pengurangan perusahaan di bidang tenaga kerja atau unit satuan kerja. Pada setiap perusahaan yang melakukan perbaikan, entah dalam skala kecil atau besar, tujuannya untuk memperbaiki kinerja perusahaan tersebut.

Dalam suatu kinerja kita perlu manajemen kinerja, karena aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara efektif dan efisien. Manajemen kinerja berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di arean yang lain. Baik di tingkatan organisasi ataupun individu, salah satu fungsi kunci dari manajemen adalah mengukur dan mengelola kinerja. Antara gagasan

tindakan dan hasil terdapat suatu perjalanan yang harus ditempuh. Seringkali istilah yang paling sering digunakan di keseharian yang menggambarkan perkembangan dari perjalanan tersebut dan juga hasilnya adalah “kinerja”(Brudan 2010).

Kinerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, disiplin, lingkungan kerja. Untuk mengukur kinerja tidaklah mudah karena banyak aspek yang mempengaruhi tersebut. Oleh sebab itu, adanya kinerja yang maksimal diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk mendapatkan kinerjanya sesuai dengan apa yang diharapkannya. Didalam pembahasan ini Motivasi Kerja menjadi variabel paling dominan, konkretnya yaitu pendapatan/gaji perbulan. Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Suryabrata (2004) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna untuk mencapai satu tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi pegawainya agar kinerja yang didapat sesuai apa yang di harapkannya.

Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik (Riyadi, 2000).

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan yang dimiliki, baik manajemen/pimpinan maupun karyawan perusahaan sejak berdiri hingga sekarang dapat mewujudkan keunggulan perusahaan dalam kompetitif dalam era globalisasi dewasa ini. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat maupun perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakan peraturan – peraturan perusahaan. Disiplin yang diharapkan adalah disiplin dalam melaksanakan sistem kerja yang diatur dalam peraturan-peraturan sistem kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja itu sendiri merupakan sumber kinerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting yaitu lingkungan kerja yang memberikan status. Kondisi lingkungan kerja yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bila kondisi lingkungan kerja tersebut dirasa sudah sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan yang bersangkutan, maka akan merasa puas, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Selain itu lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya lingkungan kerja diusahakan harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif

menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan mesara senang serta bersemnagt untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Perum BULOG merupakan perusahaan umum milik negara, yang bergerak dalam distribusi Beras yang layak pangan bagi masyarakat umum. BULOG terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota madya di seluruh Indonesia. Perum BULOG merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas menampung beras didalam gudang untuk kemudian didistribusikan kepada masyarakat umum. Salah satu BULOG yang dijadikan obyek tempat penelitian yaitu Perum BULOG Sub Divre Ponorogo yang terletak di Jl. Ir.H. Juanda No.29 Tonatan, Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatanya. Demikian juga pada karyawan Perum BULOG Sub Divre Ponorogo masing-masing karyawan memiliki motivasi dan dislipin kerja yang berbeda-beda dalam bekerja. Untuk memotivasi karyawan pimpinan Perum BULOG Sub Divre Ponorogo melakukan dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan berupa pujian ataupun reward tetapi sebaliknya

karyawan yang kurang berprestasi dalam bekerja maka pimpinan akan memberikan sanksi berupa teguran ataupun surat peringatan. Hal inilah yang kerap terjadi di Perum BULOG Sub Divre Ponorogo sering kali karyawan melanggar peraturan saat bekerja seperti keluar kantor saat jam bekerja ataupun bermain game. Sebagai bahan pendukung atau alasan-alasan yang mendasari motivasi kerja di Perum Bulog Sub Divre Ponorogo, saya lampirkan foto-foto piagam penghargaan atau reward yang diraih oleh karyawan yang mempunyai prestasi kerja pada lembar halaman 120 (Lampiran 6). Dalam foto-foto tersebut dapat disimpulkan, bahwa dengan adanya penghargaan atau reward akan memacu/mendorong kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo yang masih dibawah rata-rata. Oleh sebab itu, hal tersebut dapat dijadikan bahan evaluasi untuk kedepannya lebih meningkatkan kinerja. Sebaiknya pimpinan memberi dorongan atau motivasi kepada bawahan untuk lebih semangat dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi setia pada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu kedisiplinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo terdapat karyawan yang mempunyai kedisiplinan masih di bawah rata-rata. Sebagai contoh berikut daftar absensi karyawan (fingerprint) bulan Mei tahun 2017 saya lampirkan pada lembar halaman 121 (Lampiran 7). Dalam daftar absensi

tersebut diketahui bahwa karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo masih banyak yang hadir terlambat atau tidak tepat waktu. Maka dari itu, hal tersebut dapat dijadikan bahan evaluasi untuk kedepannya lebih disiplin dan hadir tepat waktu, sehingga secara tidak langsung akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan mengawasi dan memberi sikap teladan kepada bawahannya untuk lebih mengutamakan disiplin waktu masuk kerja.

Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif hal tersebut terjadi karena kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga lingkungan sekitar, misalnya penataan parkir karyawan dan penataan berkas di ruangan yang masih berantakan hal tersebut dapat menyebabkan karyawan dapat terganggu dalam bekerja. Sebagai bahan pendukung untuk menjelaskan masalah lingkungan kerja di Perum Bulog Sub Divre Ponorogo, saya lampirkan foto-foto mengenai aturan/larangan di lingkungan kerja pada lembar halaman 125 (Lampiran 8). Dalam foto-foto tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo menginginkan agar lingkungan kerjanya tetap nyaman dan terjaga kebersihannya. Maka dari itu, hal tersebut harus dijalankan/diterapkan oleh karyawan sehingga secara tidak langsung akan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin**

## **Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Sub Divre Ponorogo”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka terdapat perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perum BULOG sub divre ponorogo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada perum BULOG sub divre ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada perum BULOG sub divre ponorogo?
4. Apakah motivasi kerja adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawanpada perum BULOG sub divre ponorogo?
5. Apakah ada pengaruh secara simultan dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawanpada perum BULOG sub divre ponorogo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruhmotivasi kerja terhadap kinerja karyawanpada perum BULOG sub divre ponorogo.

2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perum BULOG sub divre ponorogo.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perum BULOG sub divre ponorogo.
4. Mengetahui apakah motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada perum BULOG sub divre ponorogo.
5. Mengetahui apakah ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada perum BULOG sub divre ponorogo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

##### **1. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan pemberian kompensasi khususnya pada instansi pemerintahan.

##### **2. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi masyarakat luas serta penulis pada umumnya.

##### **3. Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkan.