

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini kemajuan suatu negara tidak terlepas dari kemajuan ekonomi, yang dapat membawa pengaruh besar pada dunia dan membuat persaingan menjadi semakin kompetitif. Semua Negara berkesempatan untuk melakukan kompetisi dalam dunia internasional untuk mendapatkan pertumbuhan ekonomi yang baik.

Indonesia termasuk salah satu Negara berkembang yang terus menerus melakukan perubahan agar menjadi lebih baik. Munculnya perusahaan-perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang jasa, dagang, agraris dan industry baik milik pemerintah maupun swasta, dengan tujuan yang sama yaitu untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Melalui pilar-pilar yaitu Koperasi, BUMN dan BUMS diharapkan mampu menompang kemajuan dan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata.

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang melandaskan kegiatannya berdasarjan prinsip koperasi yaitu sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Pada umumnya tujuan utama dari koperasi yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat dan juga bukan untuk memperoleh laba sebenar – benarnya, melainkan tujuan dari koperasi untuk melayani kebutuhan masyarakat bersama dan meningkatkan partisipasi pelaku ekonomi skala kecil.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha milik negara yang modalnya seluruh atau sebagian milik pemerintah. Tujuan dari BUMN yaitu untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mempermudah kebutuhan masyarakat, menciptakan lowongan kerja baru untuk masyarakat, serta mencari keuntungan dari kegiatan usaha yang dijalankan.

Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) adalah badan usaha milik swasta yang modalnya merupakan milik pereorangan maupun kelompok (dalam bentuk kerja sama penanaman modal). Tujuannya berorientasi pada profit dan membuka lowongan pekerjaan semaksimal mungkin. Semakin berkembang modal yang dimiliki maka semakin besar keuntungan yang di peroleh. Dan tugas utama BUMS merupakan penyedia barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam hal ini perusahaan harus mampu berkembang serta mempunyai manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengatur, mengelola, menjalankan aktiviats kegiatan maupun mengenai masalah yang ada di dalam organisasi baik yang dilakukan oleh karyawan maupun manajer, supaya dapat membantu kelancaran aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga sangatlah penting didalam sebuah organisasi yang akan mengatur hubungan dan peranan pegawai diharapkan mampu mewujudkan pelayanan publik yang baik dan sistem administrasi negara yang bekerja secara profesional, efisien dan efektif.

Organisasi sangat mengharapkan seluruh pegawainya memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana dengan motivasi kerja akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan harapan

mampu menjadi daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja, agar mereka mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut jika kesehariannya ada hal-hal yang dapat memotivasi di dalam lingkungan kerjanya, baik itu fasilitas, rekan kerja dan atasan.

Dengan demikian motivasi akan berjalan dengan baik apabila dapat menerapkan disiplin kerja yang baik diharapkan akan memiliki sikap kesediaan dan kerelaan agar selalu memahami dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya yang merupakan hal yang sangat diharapkan. Dimana disiplin kerja merupakan bagian dari sikap pegawai dalam mematuhi semua peraturan, yang nantinya diharapkan dengan kebiasaan menaati aturan yang berlaku di lingkungan kerjanya, aturan-aturan itu menjadi sebuah bagian dari dalam diri seluruh pegawai. Hal ini merupakan harapan seluruh organisasi guna membantu organisasi memiliki pegawai-pegawai yang dapat bekerja secara profesional, efisien dan efektif.

Motivasi dengan disiplin akan saling berdampingan serta dapat menumbuhkan prestasi kerja yang dapat mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Siagian (2014) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan control diri dan dapat menjadi lebih efektif dalam

bekerja. Dengan demikian tindakan kedisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari – hari dimasa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak PT Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo, untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku pegawai bagi organisasi. Kedisiplinan, sikap dan perilaku manusia tercipta melalui proses pembinaan keluarga, lingkungan keluarga dan pendidikan individu. Disiplin akan membuat diri seseorang dapat membedakan hal-hal yang wajib dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan.

Selain kedisiplinan juga harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Apabila lingkungan kerja kurang menarik dan kurang memuaskan maka kondisi ini dapat menurunkan produktifitas kerja pegawai, begitupula

sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif maka dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan mempengaruhi kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga.

Prestasi kerja juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, pihak manajer harus mengadakan evaluasi kerja setiap tahunnya.

Hubungan positif antara pegawai dan manajer dapat diukur melalui kehidupan sehari-hari dalam organisasi, prestasi kerja dari organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peran atau sumbangsih individu terhadap perkembangan dalam organisasi. Kemudian akan mempengaruhi keberhasilan, tujuan, dan sasaran yang telah ditentukan organisasi sebelumnya.

Prestasi kerja pegawai dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja, melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil kinerja pegawai setiap tahunnya, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Pada

umumnya orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai, hal ini bagian yang sangat penting dari keseluruhan proses karya pegawai yang bersangkutan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

PT Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo adalah Persero Terbatas yang bergerak di bidang penjualan produk kendaraan bermotor. Dalam rangka memujudkan visi dan misinya memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Namun menurut informasi, PT ini masih menghadapi kendala yaitu pada kinerja karyawan dalam menyangkut sumber daya manusia dan penerapan manajemen. Hal ini disebabkan oleh pemberian motivasi kepada para karyawan, misalnya seperti tidak tercukupinya gaji, kurang adanya penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai, kurangnya bimbingan dari atasan dan bisa juga karena rendahnya kedisiplinan.

Kurangnya disiplin kerja yang diterapkan akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun hal ini akan sangat berdampak pada prestasi kerja. Hal ini bisa terjadi karena kurang tegasnya peraturan disiplin yang diterapkan sehingga akan berdampak pada karyawan yang menganggap enteng segala sesuatu yang dilakukan dan akan mengakibatkan rendahnya tingkat kesadaran dalam penerapan disiplin, selain peraturan juga perlu adanya penunjang lain guna meningkatkan prestasi kerja.

Selanjutnya lingkungan kerja karyawan yang masih belum cukup baik salah satunya dari segi lingkungan kantor, hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja oleh karena itu perlu peningkatan terhadap beberapa hal tersebut agar karyawan betah dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka diperlukan kinerja yang tepat untuk mendukung berlangsung dan berkembangnya PT Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. Sehingga dengan permasalahan tersebut, perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan. Agar pihak manajemen mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari motivasi, disiplin dan lingkungan kerja. Hal ini dilakukan untuk mempermudah manajemen meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sehingga perlu dilakukan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. CAHAYA UNGGUL NUSANTARA PONOROGO”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo?
2. Apakah Disiplin mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo?
3. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo?
4. Apakah Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo?
5. Faktor apakah yang paling Dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.
- b) Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

- c) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.
- d) Untuk mengetahui Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.
- e) Untuk mengetahui faktor yang paling Dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, penelitian yang saya lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya adalah sebagai berikut :

a) Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan sekaligus sebagai penerapan dan perbandingan antara teori manajemen dan bukti yang ada di lapangan.

b) Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber inspirasi dan literatur untuk pengembangan dan penyempurnaan penelitian sumber daya manusia selanjutnya, terutama mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

c) Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan untuk tambahan pengetahuan dan informasi kepada instansi mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin dan

Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

d) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan serta pengetahuan tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

