

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak (Umi Farida, 2017). Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting yang harus dimiliki suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi dapat meningkat.

Perkembangan teknologi yang begitu pesat dapat membawa perubahan bagi kehidupan dan perkembangan tersebut tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM yaitu mengelola unsur manusia secara baik, sehingga memperoleh tenaga kerja yang baik akan pekerjaannya.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan tugasnya selalu dituntut untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, perlu adanya pengelolaan mengenai sumber daya manusia yang tepat melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian,

pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintregasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pendayagunaan sumber-sumber lain, seperti pegawai yang memiliki tanggung jawab dan semangat yang tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standart operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang 2014). Menurut Kiruja dan Elegwa (2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan salah satu hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mencontoh seorang pemimpin di perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi

prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2007). Disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari perusahaan atau instansi itu sendiri.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja.

Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Motivasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini berarti pula bahwa motivasi dapat berubah. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada

pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi hasil dari produktivitas.

Selain Motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga membawa pengaruh terhadap semangat kerja para karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tercipta dengan kondisi yang tidak baik, maka akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pada penelitian ini peneliti mengambil obyek di PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Cabang Ponorogo JL.Kalimantan yang merupakan

salah satu perusahaan ekspedisi besar yang ada di Indonesia. Alasan pemilihan obyek penelitian disebabkan karena kondisi persaingan ekspedisi di Indonesia semakin ketat dan semakin banyaknya pesaing, dengan demikian peneliti ingin mengetahui bagaimana disiplin, motivasi dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut dan kinerja karyawan agar tetap bisa mempertahankan ketenarannya dengan menjadi perusahaan ekspedisi terbaik di Indonesia yang banyak diminati oleh customer sebagai sarana untuk mengirimkan barang ke seluruh Indonesia.

Mengingat betapa pentingnya permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di ekspedisi JNE Ponorogo dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekspedisi Jne Ponorogo”**.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ekspedisi JNE Ponorogo?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ekspedisi JNE Ponorogo?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ekspedisi JNE Ponorogo?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ekspedisi JNE Ponorogo?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ekspedisi JNE Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ekspedisi JNE Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ekspedisi JNE Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ekspedisi JNE Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti
Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani proses perkuliahan dan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen SDM.
- b. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan pustaka, khususnya bagi perpustakaan.

c. Bagi Ekspedisi JNE Ponorogo

Dengan hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil langkah kedepannya untuk meningkatkan kualitas para karyawan terhadap kinerja merek.

d. Bagi pembaca

Dapat dijadikan bahan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

