

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (*Human resource management-HRM*) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010). Sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan karena itu merupakan kunci keberhasilan dan perkembangan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pelaksana, dan perencanaan dalam segala kegiatan organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan sebuah sistem kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh dua orang ataupun lebih untuk melaksanakan suatu aktivitas yang didalamnya memerlukan komunikasi dengan pencapaian tujuan bersama. Kemudian, menekankan peranan pada setiap orang anggotanya yang harus diberikan informasi dan motivasi dan sebagian anggota lainnya yang harus membuat keputusan (Chester I. Bernard, 2003). Peran organisasi dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena

perusahaan didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktifitas, kerja sama, dan tentu saja orang yang melakukan aktifitas tersebut. Atas dasar itu, organisasi menentukan sasaran dan tujuannya dengan memerlukan tenaga kerja yang baik dan kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam mengembangkan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut (Mangkunegara 2001:67). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Maka dari itu perusahaan selalu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi, komitmen, serta kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila didukung dengan adanya lingkungan, disiplin, dan motivasi.

Berdasarkan *review* penelitian terdahulu lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka

kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan menurunnya kualitas pekerjaan karyawan.

Disiplin kerja dimana seseorang atau sekelompok orang harus berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi atau perusahaan tersebut, baik yang tertulis maupun tidak tertulis agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Selain disiplin kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi adalah faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Motivasi sangat penting dan harus diberikan kepada karyawan karena akan menjadikan karyawan tersebut menjadi lebih semangat dalam meningkatkan kinerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat penelitian yang menunjukkan *research gap*, untuk variabel lingkungan kerja penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Basuki dkk. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara silmutan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy dkk. (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian menurut Nahdluddin (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT United Tractors adalah distributor alat berat terbesar di Indonesia, Sebagai perusahaan yang berbasis solusi, selain itu juga menyediakan produk alat berat dan suku cadang. United Tractors kini telah berkembang, yang didukung oleh jaringan yang luas terdiri dari 19 cabang, 22 kantor site support, 11 kantor perwakilan dan 14 kantor penambangan di seluruh Indonesia. Salah satu daerah distribusi dalam negeri yang menyediakan kebutuhan alat berat yaitu Semarang provinsi Jawa Tengah. Dengan banyaknya kebutuhan alat berat yang diperlukan, United Tractor mampu menyediakan produk dan jasa serta memenuhi kebutuhan perusahaan yang ada. Keberadaan United Tractor dalam memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan yang ada tentunya didukung oleh kinerja karyawan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. United Tractors belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan antara divisi satu dengan yang lain tidak ada kecocokan dalam bekerja, kurangnya keharmonisan di lingkungan kerja, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu

serta karyawan yang datang terlambat ke kantor, Kondisi ini disebabkan kurangnya komunikasi yang baik, pemilihan personil yang tidak sesuai dengan kompetensinya, serta kurang adanya semangat dalam bekerja (Sumber: PT United Tractors, 2020).

**Tabel 1.1**

**Laporan Monitoring Absensi Karyawan PT. United Tractors Semarang  
Periode Bulan Januari – Desember 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Kehadiran</b>			
	<b>Total Hadir</b>	<b>Tepat Waktu</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Tidak Hadir</b>
Januari	96%	95%	5%	4%
Februari	97%	92%	8%	3%
Maret	97%	93%	7%	3%
April	99%	92%	7%	2%
Mei	97%	96%	4%	3%
Juni	96%	94%	4%	4%
Juli	95%	95%	4%	5%
Agustus	95%	91%	8%	5%
September	95%	91%	8%	5%
Oktober	93%	95%	5%	7%
November	91%	96%	4%	9%
Desember	92%	91%	3%	8%
<b>Rata-Rata</b>	95%	93%	6%	5%

Sumber : PT. United Tractors Semarang , diolah 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. United Tractors Semarang pada kedisiplinan terhadap kehadiran karyawan saat bekerja. Pada total kehadiran karyawan PT. United Tractors Semarang bulan januari hingga desember tahun 2019 lebih banyak hadir dibandingkan yang tidak hadir dengan rata – rata

kehadiran 95%, kehadiran tepat waktu 93%, dan kehadiran terlambat 6%. Hal ini menunjukkan adanya indikasi budaya organisasi yang baik yaitu disiplinnya karyawan sudah cukup baik tetapi belum mencapai target yang diharapkan pada perusahaan. Berikut disajikan tingkat realisasi kinerja Karyawan PT. United Tractors Semarang pada tahun 2019.

**Tabel 1.2**  
**Realisasi Kinerja Karyawan PT. United Tractors Semarang**  
**Periode Tahun Januari – Desember 2019**

No	Bulan	Kinerja Karyawan	
		Target	Realisasi
1	Januari	100%	90,15%
2	Februari	100%	88,19%
3	Maret	100%	89,15%
4	April	100%	87,60%
5	Mei	100%	85,56%
6	Juni	100%	85,89%
7	Juli	100%	91,25%
8	Agustus	100%	83,45%
9	September	100%	90,57%
10	Oktober	100%	90,51%
11	Nopember	100%	83,10%
12	Desember	100%	80,50%

Sumber : PT. United Tractors Semarang , diolah 2020

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. United Tractors Semarang menunjukkan target dan realisasi kemampuan sumber daya manusia pada

bulan januari hingga desember tahun 2019, hasil realisasi kemampuan sumber daya manusia dengan rata-rata sebesar 87,16%. Apalagi pada bulan januari hingga desember hasil realisasi kemampuan sumber daya manusia mengalami penurunan dan belum mencapai target yang sudah ditentukan yaitu 100%. Hal ini harus ditingkatkan karena hasil realisasi jauh dari angka yang telah di targetkan dan diharapkan untuk tahun berikutnya memiliki hasil realisasi yang lebih baik.

**Tabel 1.3**

**Kondisi Lingkungan Kerja PT. United Tractors Semarang**

No	Tahun	Target	2016	2017	2018	2019
1.	Lingkungan Fisik	100%	76,06%	80,11%	86,06%	90,00%
2.	Lingkungan Non Fisik	100%	90,10%	88,01%	81,00%	83,03%

Sumber : PT. United Tractors Semarang , diolah 2020

Tabel 1.3 menunjukkan kondisi lingkungan kerja pada PT. United Tractors Semarang. Bisa dilihat pada lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa tahun 2016 hingga tahun 2019 mengalami kenaikan dan lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa tahun 2016 hingga tahun 2019 mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan fisik dan lingkungan non fisik belum mencapai target yaitu 100% maka dari itu perusahaan harus selalu meningkatkan lingkungan kerja.

**Tabel 1.4**

**Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja PT. United Tractors Semarang**

No Responden	Motivasi Kerja									
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5
4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
11	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
12	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5
<b>Rata - Rata</b>	<b>4.33</b>	<b>4.20</b>	<b>4.07</b>	<b>4.13</b>	<b>4.33</b>	<b>4.33</b>	<b>4.53</b>	<b>4.20</b>	<b>4.47</b>	<b>4.46</b>

Sumber : Hasil Kuesioner (Data diolah tahun 2020)

Tabel 1.4 menunjukkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai motivasi kerja PT. United Tractors Semarang. Dapat dilihat dari beberapa pertanyaan bahwa jawaban responden dengan rata-rata paling rendah pada X3.3 yaitu 4,07 mengenai fasilitas kerja, X3.4 yaitu 4,13 mengenai perlindungan keamanan dan keselamatan kerja, dan rata-rata jawaban yang paling tinggi pada X3.7 yaitu 4,53 mengenai kerjasama yang baik pada karyawan lain. Dari jawaban responden pada



indikator yang paling rendah maupun yang paling tinggi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja perlu dilakukan penelitian.

Karyawan PT. United Tractors dituntut untuk menjadi perusahaan yang berkualitas yang harus mempunyai kualitas, kuantitas dan etos kerja yang tinggi dalam segala bidang. Sehingga perusahaan berupaya meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNITED TRACTORS TBK SEMARANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Semarang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Semarang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Semarang?

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar lebih fokus dalam penelitian ini, penelitian ini dibatasi oleh :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
2. Objek yang akan diteliti adalah PT. United Tractors Tbk Semarang
3. Sedangkan objek yang akan diteliti memerlukan waktu yang sangat terbatas untuk menyelesaikan penelitian ini.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Semarang.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Setelah mengetahui dari tujuan penelitian, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini dapat diharapkan untuk memberikan pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia,

terutama pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat diharapkan untuk memberikan saran dan masukan yang baik, terutama pada PT. United Tractors Semarang, dalam mengembangkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan strategi pengambilan keputusan karena itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.