

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, perawatan serta pemanfaatan sumber daya manusia guna untuk mencapai target baik perseorangan maupun organisasi. Dengan demikian dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik untuk mengelola kinerja tersebut secara optimal agar sasaran suatu perusahaan dapat terwujud.

Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karenanya organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan instansi dapat terwujud. Mengacu pada pendapat Sedermayanti (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah sistem yang digunakan untuk mengevaluasi dan mengetahui apakah seorang karyawan telah menjalankan pekerjaannya secara menyeluruh. Definisi kinerja menurut Mahsun (2006) yakni pandangan mengenai tingkat perolehan pelaksanaan suatu kegiatan, program, prosedur dalam menciptakan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan organisasi. Dalam lingkup MSDM, kinerja pegawai perlu pertimbangan yang penting, sebab tanpa adanya peran karyawan didalam organisasi, organisasi tersebut akan terhambat dalam mencapai tujuannya. Jadi, sukses tidaknya kinerja karyawan didukung dengan faktor lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang baik dari para karyawan

PT Pindad Enjiniring Indonesia (PEI) merupakan anak dari perusahaan PT Pindad yang berdiri pada tanggal 7 Oktober 1992. PT Pindad Enjiniring Indonesia (PEI) juga membawahi 3 anak perusahaan yakni PT Pindad Medika Utama (PT PMU), PT Pindad International Logistic (PT PIL), dan PT Pindad Global Source & Trading (PT PGST). PT Pindad Enjiniring Indonesia dalam beberapa bulan terakhir mempunyai masalah terkait permasalahan rendahnya kedisiplinan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya membuat menurunnya kualitas kinerja. Akan tetapi, perusahaan tidak boleh begitu saja menilai karyawan bahwa karyawan tersebut malas. Bisa saja hal ini disebabkan karena faktor dari lingkungan kerja yang kurang maksimal dan kurangnya motivasi kerja dari atasan. Dengan demikian, hal ini bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih belum bisa optimal dalam bekerja dan belum bisa mencapai keberhasilan usaha yang diharapkan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha salah satunya yaitu lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2015:118), lingkungan kerja merupakan seluruh pendukung proses kerja yang ada disekitar karyawan. Nitisemito (2014:97) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Dengan demikian, upaya dilakukan agar tetap kondusif sehingga pekerja dapat tenang saat menjalankan tugas dan membuat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Situasi kerja yang aman dan kondusif tentunya merupakan tujuan dari terciptanya tujuan industri. Untuk itu, peranan sumber daya manusia yang terlibat sangat berpengaruh. Agar sesuai dengan tujuan industri, maka perlu adanya motivasi sumber daya yang bekerja didalam industri tersebut. Menurut pendapat Sutrisno (2009) motivasi yaitu dorongan yang menumbuhkan kegairahan kerja seseorang untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi merupakan hal penting sehingga menjadi dorongan bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Usaha mengoptimalkan situasi bekerja tidak dapat terpisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut Siagian (2009, 305): Disiplin kerja yaitu suatu bentuk latihan guna menambah pengetahuan, membentuk sikap dan perilaku seseorang sehingga dapat bekerja secara suportif dengan para pekerja yang lain dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut sutrisno (2009;87) disiplin kerja adalah alat penggerak karyawan. Agar pekerjaan berjalan dengan lancar, maka perlu adanya disiplin kerja yang baik. Dengan demikian disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam mematuhi aturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dari Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi tahun 2019 yang berjudul "pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember". Hasil penelitian yang dihasilkan yaitu lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kar

yawan. Perbedaan nya yaitu terletak pada variabel penelitian dan tempatnya. Judul yang dipakai oleh peneliti sebelumnya yaitu berbeda dengan penelitian kali ini. Sedangkan pada penelitian terbaru yaitu menggunakan lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian oleh Edy Saptono, Tatar Bonar dan Deni Ahmad tahun 2019 yang berjudul "Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad. Hasil penelitian yang dihasilkan yaitu motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan serta motivasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan nya yaitu terletak pada variabel yang dipakai. Variabel yang digunakan oleh penelitian sebelumnya yaitu motivasi dan stres kerja. Sedangkan pada penelitian terbaru yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja.

Dengan demikian, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia".

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia (PT PEI) Turen Malang ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia (PT PEI) Turen Malang ?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia (PT PEI) Turen Malang ?

4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia (PT PEI) Turen Malang ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia (PT PEI) Turen Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia (PT PEI) Turen Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia (PT PEI) Turen Malang
4. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia (PT PEI) Turen Malang

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Manfaat Teoris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang ingin mendalami bidang sejenis.

2. Manfaat praktis

Diharapkan bisa menambah pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan tentang faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha yang dilakukan oleh karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi berikutnya.