

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin disamping misi-misi yang lainnya.

Pada saat ini persaingan perusahaan-perusahaan di dunia ekonomi sangatlah ketat sehingga menuntut setiap perusahaan untuk tetap berusaha menjadi yang terbaik dan unggulan diantara para pesaing dalam satu bidang usaha maupun di bidang yang lainnya. Alasan itulah yang menyebabkan perusahaan selalu mencari faktor-faktor agar perusahaan bisa bertahan, selalu berkembang, dan selalu mempertahankan eksistensinya.

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, (berupa: pegawai/karyawan) dan sarana prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat

berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari produktivitas kerja karyawan tersebut.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan serta merupakan aset paling penting yang dimiliki lembaga, karena manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan lembaga.

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif pada unsur tersebut dengan memfokuskan diri pada peningkatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk keberhasilan organisasi secara operasional. Untuk itu semua aktivitas sumber daya manusia harus mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Aktivitas-aktivitas tersebut antara lain harus difokuskan pada produktivitas.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya.

Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada perusahaan dan akan tercapai bila terdapat moral yang baik dari sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dihasilkan dari usaha karyawan dengan adanya kemampuan seorang karyawan.

Kinerja menjadi sebuah tolak ukur seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan dinilai dari kinerja setiap karyawannya.

Masalah yang sering dihadapi oleh pimpinan adalah bagaimana mencari cara yang terbaik yang harus ditempuh agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat dia bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Setiap hari manusia terlibat pada suatu kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda dimana perbedaan kondisi tersebut sangat mempengaruhi terhadap kemampuan manusia. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila lingkungan kerjanya mendukung. Manusia akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik apabila manusia bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal dengan sehat, aman dan selamat serta lingkungan kerja yang baik

dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat terlihat akibatnya dalam waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak yang tentunya tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan produktif.

Lingkungan kerja dan kinerja adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja mereka juga menurun.

Pengolahan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat kinerja, sebagaimana yang di harapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dengan baik, maka pimpinan tersebut harus memiliki wawasan tentang lingkungan kerja yang akan di persiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila pimpinan yang

bersangkutan mengetahui unsur- unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan.

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik.

Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Memperhatikan motivasi kerja pegawai ditinjau dari berbagai segi menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan unsur yang paling penting dalam rangka menciptakan dan mengembangkan kehidupan suatu instansi.

Motivasi kerja yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugastugas yang dibebankan. Hal ini menunjukan keberhasilan seorang pimpinan dalam mendorong gairah kerja dan semangat kerja selalu berusaha agar bawahannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan saat bekerja. Disiplin berarti sadar dan bersedia untuk patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku.

PT. Pos Indonesia (PERSERO) di Jl. Ir. H. Juanda, Bogor adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa pengiriman dan pembayaran untuk publik.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pada karyawan di PT. Pos Indonesia. Motivasi yang membangun juga akan memberikan semangat bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dibentuk dan diolah secara baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk itu peneliti memilih PT. Pos Indonesia di Jl. Ir. H. Juanda, Bogor sebagai objek penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia di Jl. Ir. H. Juanda, Bogor”**

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat penelitian bagi peneliti sendiri

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi penulis untuk mengetahui, mempelajari, dan menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Jl. Ir. H. Juanda, Bogor.

2. Manfaat penelitian bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan untuk dijadikan pertimbangan dan masukan yang berarti melalui kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.

3. Manfaat penelitian bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian sejenisnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dalam penelitian ini, berikut merupakan sistematika yang berupa informasi umum yang akan dibahas setiap babnya.

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : STUDI PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berisi pengertian harga, iklan, citra merek, dan keputusan pembelian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang berisi tentang jenis metode penelitian, data dan sumber data, dan variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan variabel pengukuran.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan dan menyajikan data-data yang diperoleh dari obyek penelitian dan menyajikan Hasil-hasil analisa terhadap data-data yang diperoleh.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.