

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam proses pencapaian tujuan. karena sumber daya manusia (SDM) adalah faktor kunci untuk mengelola dan mengalokasikan sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan kualitas pekerjaan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan atau organisasi. Peran sumber daya manusia semakin meningkat dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia juga berkembang beradaptasi dengan kebutuhan perubahan dan perkembangan organisasi. Dengan kata lain, salah satu kunci sukses sebuah organisasi atau perusahaan itu terletak pada kualitas sumber daya manusianya (kinerja tinggi).

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya bersumber pada modal yang besar ataupun teknologi yang canggih, tetapi juga berdasarkan pada pengaruh dan sumber daya manusia (SDM) yang terdapat didalamnya. Sumber daya manusia ialah aspek sentral dalam suatu organisasi. Untuk itu perlu dilakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang relevan dan konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat Meningkatkan kinerja organisasi dimana sumber daya manusia itu berada. Menurut Mangkunegara (2010: 6) kinerja karyawan adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang dimulai dan di laksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi perhatian khusus semua perusahaan, karena realisasi tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan sehingga mampu bertahan dalam persaingan bisnis saat ini.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Perusahaan selalu ingin mengalami kemajuan dalam usahanya, namun terkadang perusahaan kurang memperhatikan proses internal pencapaiannya. Hal-hal sepele justru bisa sangat mempengaruhi hasil pencapaian tersebut. Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, hal ini berpotensi besar untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2012:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan (Aldo, Mochammad, Gunawan, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja memang faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja, perihal tersebut berpotensi menimbulkan menurunnya dorongan kinerja karyawan. Menurut Riniwati (2016:193) motivasi adalah kendala internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika yang mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Sedangkan menurut Melayu (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara ,mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik bagi seluruh karyawan untuk mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam setiap kegiatan. Melalui disiplin kerja, karyawan akan mampu mempertahankan kinerjanya. Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesedian seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi

PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pendingin dan penghangat ruangan. PT.

Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) berkembang menjadi daikin pro-shop. Pro-shop adalah dealer spesial yang menjual seluruh prodek daikin, PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) berfokus di produk daikin yang kini memiliki spesialisasi di bidang industri, komersil dan perumahan AC rumah sentral.

Bersarkan observasi yang peneliti lakukan pada PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa lingkungan kerja belum maksimal di mana ruang kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan menjadi terbatas. Target perusahaan yang tinggi dan tuntutan kerja yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlunya motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Belum sepenuhnya karyawan disiplin dalam bekerja untuk absensi masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat

PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) membutuhkan karyawan yang miliki kinerja tinggi yaitu karyawan yang mampu membuat konsumen puas dengan hasil kinerjanya. Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya bila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka tidak aka bisa mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut sebagai bahan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya”**

1.2 Rumusan Malah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya ?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya
2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya
3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis
Penelitian ini bisa digunakan sebagai alternatif untuk menambah wawasan maupun pengetahuan dan bahan untuk penelitian lebih lanjut tentang lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan pendidikan
3. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.