

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat.

Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari sebuah perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Salah satu faktor yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia adalah motivasi. Menurut Robbins (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau

ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Menurut Rivai (2004) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Anoraga (2005) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sebagai makhluk sosial para karyawan memerlukan bantuan pemahaman dan pengertian dari pihak lain. Di sisi lain para karyawan menginginkan dan mengharapkan kesempatan yang cukup untuk memperoleh kemajuan diri kariernya, ingin dihargai, ingin diperhatikan dan ingin dihormati, sehingga timbul rasa bangga dan percaya diri. Kesemuanya ini merupakan sarana untuk menstimulasikan motivasi kerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga para karyawan akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja dapat dilihat antara lain dengan kehadiran di tempat kerja tepat waktu, melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan

aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku untuk mencapai tujuan. Selain motivasi kerja dan disiplin kerja maka hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah semua hal dari lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan

karyawan tersebut. Setelah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, selanjutnya penulis akan menjelaskan tentang kinerja itu sendiri. Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik dari para karyawan, diperlukan suatu tindakan atau pengelolaan yang baik dari organisasi sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hal serupa juga dinyatakan oleh Bangun (2012) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya serta dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Selanjutnya, tujuan dilakukannya penilaian kerja secara khusus adalah berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, serta pelatihan. Kinerja karyawan pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Karyawan yang mempunyai keinginan atau motivasi tertentu akan dapat mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja karyawan. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh setiap karyawan sesuai dengan ketentuan peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Dari hasil penilaian perilaku kerja karyawan, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50). Di dalam PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia, hasil kinerja karyawannya diharapkan mempunyai kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91). Hasil penilaian kualitas kerja karyawan PT. Elnusa Tbk, dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia

Tahun	Jumlah Karyawan	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
2012	35	80,05	Baik
2013	35	80,19	Baik
2014	35	80,26	Baik
2015	40	80,54	Baik
2016	40	79,78	Baik

Sumber : PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91. Selain itu, pada tahun 2012 sampai dengan 2015, persentase hasil kinerja secara kualitas cenderung naik yaitu dari 80,05 menjadi 80,54 namun pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 79,78.

Dalam hal sikap, karyawan PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Namun pada kenyataannya ada beberapa karyawan yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Hal ini di dukung dari hasil observasi di lapangan bahwa ada beberapa karyawan yang menggunakan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi, misalkan pada saat setelah jam makan siang, ada beberapa karyawan yang pergi dengan alasan menjemput anak atau urusan pribadi lain dan kembali ke kantor tidak tepat waktu.

Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu satu hari, menjadi 2 atau 3 hari. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PT. ELNUSA TBK DAN TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”**

1.2. Rumusan Masalah

Penurunan hasil penilaian kerja yang terjadi pada tahun 2016 pada karyawan PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia disebabkan oleh faktor internal yaitu kinerja karyawan. Kinerja sendiri menurut Tika (2012) merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, penulis hendak meneliti apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja

akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia. Maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia?
5. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia dan tinjauannya dari sudut pandang islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia dan tinjauannya dari sudut pandang islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu bagi teoritis dan bagi praktis, penjelasannya sebagai berikut :

1. Bagi Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan gambaran aplikasi teori-teori sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia dan tinjauannya dari sudut pandang islam yang akan menjadi bahan referensi pada penelitian berikutnya.
 - b. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti dan pengetahuan bagi mahasiswa yang tertarik dengan manajemen sumber daya manusia tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Bagi Praktis
 - a. Sebagai bahan informasi bagi pihak manajemen perusahaan sehubungan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia dan tinjauannya dari sudut pandang islam.

- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yakni tentang bauran manajemen sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kinerja karyawan lebih lanjut, khususnya dalam motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Elnusa Tbk Divisi Sumber Daya Manusia dan tinjauannya dari sudut pandang islam.