

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era global suatu dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Pesaingan pada perusahaan yang sangat ketat menyebabkan perusahaan harus meningkatkan kemampuan daya saing. Tidak dapat dipungkiri, dalam organisasi juga terdapat beberapa permasalahan dari faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, individu diharuskan memiliki kemampuan beradaptasi dalam menghubungkan berbagai permasalahan internal dan eksternal. Permasalahan-permasalahan atau tuntutan yang sangat tinggi tersebut perlu diatasi dengan adanya ketahanan organisasi untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Munculnya tuntutan-tuntutan baru, mengharuskan setiap karyawan untuk dapat bisa beradaptasi dengan cepat dan tepat. Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena untuk menunjang keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan disebuah perusahaan harus dapat difasilitasi dengan baik agar dapat menghasilkan output yang optimal karyawan untuk dapat bekerja dan memberikan kinerja maksimal. Ujung tombak didalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah karyawan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh peralatan, sarana prasana ataupun lingkungan melainkan karyawan yang memiliki keuletan dalam bekerja untuk perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja yang nantinya akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas dan tentunya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Langkah yang diambil untuk meningkatkan faktor kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor lainnya (Agustin, 2021). Kinerja karyawan yang maksimal tentu saja diharapkan oleh semua perusahaan. Jika motivasi kinerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2013). Jadi kinerja karyawan melibatkan pendekatan komprehensif yang melibatkan sejumlah faktor, termasuk motivasi kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya yang berperan dalam meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan organisasi. Upaya untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Hal tersebut melekat pada setiap perusahaan, termasuk juga PT United Tractors.

PT United Tractors adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi peralatan berat terbesar dan terkemuka di Indonesia, yang menyediakan produk-produk dari merek ternama dunia seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Komatsu Forest. PT United Tractors didirikan pada tanggal 13 Oktober 1972 dan sampai saat ini jaringan distribusi PT United Tractors mencakup 19 kantor cabang, 22 kantor pendukung, dan 11 kantor perwakilan di seluruh penjuru negeri.

Selain itu menjadi distributor peralatan berat terbesar di Indonesia, PT United Tractors juga memainkan peran aktif di bidang kontraktor penambangan dan baru-

baru ini telah memulai usaha pertambangan batu bara. PT United Tractors menjalankan berbagai bisnisnya melalui tiga unit usaha yaitu Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan dan Pertambangan. Selain itu PT United Tractors memiliki visi yaitu menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi, untuk menciptakan manfaat bagi para pemangku kepentingan.

PT United Tractors adalah sebuah perusahaan afiliasi dari PT Astra Internasional. PT United Tractors berbasis penyedia tenaga kerja, pelatihan, sertifikasi, rekrutmen, dan *assessment center*. PT United Tractors berhasil dalam meningkatkan perusahaannya. Dalam jumlah sumber daya manusia yang terbilang banyak belum tentu PT United Tractors menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dengan karyawannya. Akan tetapi PT United Tractors terdapat indikasi masih rendah motivasi kerja para karyawan.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu yang berasal dari individu itu sendiri, lingkungan kerja, *financial benefit* yang diperoleh, dan budaya organisasi tempat orang bekerja. Menurut Kuswati (2020) salah satu faktor yang dominan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan adalah dilihat dari

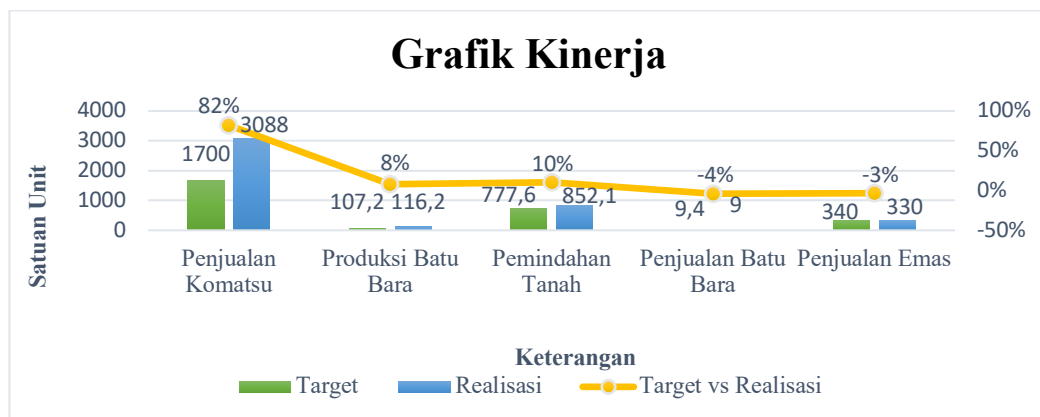
individunya. Faktor individu adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja seseorang. Karena jika motivasi kerja meningkat, seseorang akan lebih teliti dan disiplin pada pekerjaannya, dan kinerja akan meningkat. Berdasarkan pada penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi.

PT United Tractors memiliki sejumlah permasalahan diantaranya permasalahan ke disiplin kehadiran banyaknya karyawan yang sering melanggar perizinan yaitu perizinan sakit dan izin sebagainya, banyak karyawan yang belum menyadari tentang kedisiplinan kerja banyak cenderung belum sadar akan hal itu, contohnya karyawan ketika izin sakit terkadang karyawan hanya menyertakan gambar foto sedang didokter dan surat sakitnya menyusul beberapa hari kemudian, dan banyak karyawan yang izin tetapi tidak valid untuk kejelasan izinnya untuk apa tanpa memberitahu keperluan izinnya, hal seperti itu masih banyak sering terjadi pelanggaran kedisiplinan di lingkungan PT United Tractors.

Berdasarkan Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan terhadap Pencapaian Target Penjualan Alat Berat PT. United Tractors, Cakung. Pada Periode 2021 menunjukan gambar 1.1 bahwa karyawan belum memenuhi tuntutan perusahaan, dan juga banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran kerja yang mengakibatkan tidak dalam efektivitas kerja hal ini didukung dengan adanya data berikut :

Gambar 1. 1

**Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Terhadap Pencapaian Target
Penjualan Alat Berat PT. United Tractors, Cakung Pada Periode 2021**



Sumber : Hasil pengolahan data dari bagian SDM pada website PT United Tractors, 2021.

Berdasarkan pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja PT United Tractors, Cakung masih kurang maksimal dilihat dari hasil realisasi perusahaan 1 tahun terakhir. Pada tahun 2021 tidak mencapai target penjualan pada perusahaan ini juga terkait dengan standar pada grafik di atas penjualan komatsu mencapai target 30% dan realisasi 80%, produksi batu bara mencapai target 8% dan realisasi 8%, pemindahan tanah mencapai target 10% dan realisasi 10%, penjualan batu bara -4% dan realisasi -4% dan yang terakhir penjualan emas mencapai target -3% dan realisasi -3%.

Pada tahun 2018 - 2021 tidak mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. Tidak tercapainya target penjualan pada perusahaan ini juga terkait dengan kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan diharuskan dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan perusahaan tetapi karyawan belum mampu dalam mencapai target yang telah ditentukan, karyawan dinilai terkesan

lamban dan kurang terampil dalam bekerja, sehingga progres kinerja yang ditargetkan tidak tercapai.

Hasil observasi juga menunjukkan, adanya indikasi penurunan kinerja selama setahun terakhir akibat beban kerja dan tuntutan tugas yang tinggi dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan dan menjadi menyebabkan kurangnya semangat pada diri karyawan sehingga mempengaruhi tujuan perusahaan PT United Tractors tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai karena karyawan sering tidak memperhatikan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan kinerja karyawan masih belum maksimal dan harus ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Apabila para karyawan membutuhkan dan menginginkan sesuatu, maka para karyawan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya Sutrisno (2017). Jadi motivasi kerja dapat membutuhkan serta keinginan seseorang yang berbeda-beda disebabkan oleh proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Motivasi kerja adalah pendorong yang membuat seseorang mau bertindak dan bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya Hasibuan dan Silvya (2019). Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil atau tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh komunikasi dan kepemimpinan yang

baik dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Jika didalam diri karyawan tersebut tidak memiliki motivasi dalam bekerja tidak akan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi dari kondisi dunia kerja terutama lingkup PT United Tractors yaitu motivasi kerja yang masih menjadi tugas sulit bagi pihak manajemen karena tujuan dari para karyawan adalah untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun setelah mencapai tujuan tersebut. Pihak perusahaan tidak memberikan *reward* kepada karyawan. Karyawan membutuhkan *feedback* yang baik bagi pihak perusahaan maupun pihak-pihak yang bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi atau imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan sangatlah penting karena mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Jika perusahaan tidak memberikan motivasi kerja atau imbalan setelah bekerja maka akan menyebabkan mereka menjadi malas bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena hal ini akan berdampak pada kemajuan perusahaan itu sendiri pada PT United Tractors. Jadi kesimpulannya yaitu ketidakinginan perusahaan dalam memberikan motivasi atau *reward* dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan kinerja karyawan yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Situasi ini berpotensi berdampak pada kemajuan dan keberlanjutan perusahaan, termasuk PT United Tractors. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya

memberikan motivasi dan *reward* yang sesuai sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk menjaga produktivitas dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian dari Wijaya dan Andreani (2015) dan Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Anwar et al. (2021) dan Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan motivasi kerja bahwa tidak berpengaruh kinerja karyawan. Beberapa penelitian ini menunjukkan ketidakkonsistenan dari hasil yang didapat sehingga dapat disimpulkan di literatur masih ada kesenjangan terkait bagaimana sebenarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Husni dan Feriyana (2020) lingkungan kerja mendefinisikan segala sesuatu yang berada di lingkungan para pekerja dan dapat memengaruhi diri seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya seperti kebersihan kantor, dan lain-lain. Salah satu faktor utama yang seharusnya perusahaan perhatikan karena sangat berpengaruh pada produktivitas seorang karyawan yaitu lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang kondusif, aman, dan nyaman akan sangat berpengaruh oleh semangat karyawan yang nantinya karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan kinerja semakin membaik.

Permasalahan yang dihadapi dari lingkungan kerja harus dipertanggungjawabkan terutama terhadap seluruh karyawan yang sedang bekerja. Ketidakbertanggungjawaban akan berdampak pada perkembangan karyawan secara keseluruhan, dan akan mengakibatkan karyawan yang bekerja tidak dapat

berkinerja dengan maksimal. Jika lingkungan kerja tidak diciptakan dan dikelola dengan baik, hal ini akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi untuk bekerja. Situasi ini berpotensi berdampak buruk pada operasional perusahaan PT United Tractors secara keseluruhan. Jadi kesimpulannya yaitu penting bagi lingkungan kerja untuk bertanggung jawab terhadap karyawan yang bekerja didalamnya. Kurangnya tanggung jawab dapat menghambat perkembangan karyawan secara menyeluruh dan berdampak pada kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak optimal dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, menciptakan dan mengelola lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangatlah penting untuk mendukung operasional perusahaan secara menyeluruh, termasuk PT United Tractors. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan lingkungan kerja guna memastikan kesejahteraan dan kinerja optimal bagi seluruh karyawan.

Penelitian dari Rahmad (2014) dan Mandagie et al. (2016) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Wulan (2019) dan Warongan et al. (2022) juga menyatakan lingkungan kerja bahwa tidak berpengaruh kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan literatur masih ada kesenjangan terkait bagaimana sebenarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Disiplin kerja yang baik adalah cerminan karyawan yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Disiplin kerja biasa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan berdasarkan standar jam kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Permasalahan terkait disiplin kerja seringkali terjadi pada PT United Tractors. Misalnya, beberapa karyawan meminta izin untuk pulang saat sudah masuk kerja atau absen tanpa memberikan bukti yang memadai ketika mengaku sakit mencerminkan kurangnya pemahaman akan esensi disiplin dalam konteks lingkungan kerja. Peraturan mengenai bekerja dari rumah (WFH) dan bekerja dari kantor (WFO) belum dibuat dengan baik, sehingga karyawan cenderung bersikap semau-maunya sendiri, mengakibatkan ketidakteraturan dalam jadwal masuk. Hal tersebut berdampak pada penurunan tingkat kehadiran karyawan. Bagi perusahaan, pentingnya penulisan tentang kinerja sangatlah besar karena hal ini memungkinkan penilaian terhadap kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, dan motivasi kerja dari para karyawan. Selain itu, penulisan tersebut juga penting untuk kegiatan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi sangat dibutuhkan guna meningkatkan hasil kerja dan menjaga kelangsungan PT United Tractors. Ketidakjelasan dalam peraturan terkait bekerja dari rumah dan kantor juga berpotensi menciptakan ketidakteraturan dalam jadwal masuk, yang berdampak pada kelancaran operasional perusahaan. Peran penulisan kinerja juga memiliki bobot yang penting dalam proses pengawasan dan peningkatan, membantu perusahaan dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan serta

memberikan umpan balik yang bermakna kepada karyawan. Oleh karena itu, untuk menjaga kelangsungan perusahaan, termasuk PT United Tractors, penting bagi manajemen untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, menyusun peraturan yang jelas terkait bekerja dari rumah dan kantor, serta melakukan evaluasi kinerja secara teratur guna memastikan karyawan tetap berada pada jalur yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi kesimpulannya yaitu tingkatkan disiplin kerja di tempat kerja sangat memengaruhi efisiensi dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka, serta kehadiran sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Penelitian dari Syarkani (2017) dan Husain (2017a) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Siagian (2015) dan Putri et al. (2015) juga menyatakan disiplin kerja bahwa tidak berpengaruh kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan literatur masih ada kesenjangan terkait bagaimana sebenarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi adalah proses mengirim berbentuk verbal dan dapat merubah tingkah laku individu lain. Proses berkomunikasi adalah memudahkan dan menciptakan pemahaman lebih baik dalam memperoleh informasi yang diwujudkan dengan kelancaran pemahaman ide dan gagasan antar karyawan lain (Luthans, 2011). Jadi komunikasi memiliki proses interaksi antara pimpinan dan karyawan untuk menghindari komunikasi verbal atau tertulis yang salah tentang perintah, informasi, rekomendasi dan tujuan perusahaan. Bekerja dan membangun hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan terkait komunikasi seringkali terjadi pada PT United Tractors khususnya dalam hubungan antar karyawan, dan masih menjadi tugas utama manajemen perusahaan. Salah satu aspek utamanya adalah kurang keterbukaan atau efektivitas dalam komunikasi. Komunikasi yang buruk antara karyawan dengan karyawan lainnya menyebabkan terjadinya ketidakefisienan, penundaan dalam pelaksanaan tugas, serta keterlambatan pekerjaan yang berdampak negatif terhadap kemajuan PT United Tractors di masa depan. Jadi kesimpulannya yaitu pentingnya manajemen bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kualitas komunikasi di antara karyawan demi meningkatkan efisiensi dan kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian dari Mandagie et al. (2016) dan Dewi (2021a) menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Lustono dan Hasnaeni (2019) juga menyatakan komunikasi bahwa tidak berpengaruh kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan literatur masih ada kesenjangan terkait bagaimana sebenarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Dari sudut pandang Islam, kinerja dapat diartikan dengan keberadaan seseorang sedang bekerja. Bekerja adalah inti dari kehidupan manusia, ini juga merupakan cara untuk mendapatkan kebahagiaan dalam hidup di dunia dan akhirat. Pekerjaan itu juga memiliki tingkat kedudukan yang tinggi menepati peringkat kedua setelah iman, jadi orang yang bekerja bertujuan untuk mendapatkan ridho Allah SWT, karena bekerja adalah ibadah, bekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ciri-ciri sikap hidup orang-orang yang beriman dan yang memeluk

agama Islam. Oleh karena itu Islam sangat mementingkan bisnis dan pekerjaan yang halal untuk memperoleh rezeki atau kekayaan yang digunakan untuk perbuatan baik atau amal kebaikan. Sebagaimana firman Allah pada Q.S. At-Taubah (9) : 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S. At - Taubah (99): 105)

Disiplin kerja dari sudut pandang Islam juga mengajarkan bahwa kita harus disiplin dalam menjalankan pekerjaan apapun itu, sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Al-Ahzab (33) : 21 yang berbunyi :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللّٰهِ اُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللّٰهَ وَالْيَوْمَ الْاٰخِرَ وَذَكَرَ اللّٰهَ
كَثِيْرًا ﴿٣١﴾

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat serta yang banyak menyebut Allah.” (Q.S. Al- Ahzab (33) : 21)

Dari ayat Al-Qur’an diatas menjelaskan bahwa Rasulullah Muhammad adalah teladan terbaik yang harus di ikuti oleh orang-orang beriman, sebagaimana orang-orang beriman menyakini bahwa satu-satunya jalan untuk selamat dunia dan akhirat hanya dengan mengikuti Sunnah Rasulullah SAW, tidak ada jalan yang lain.

Berdasarkan teori penelitian sebelumnya yang dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja dan kinerja karyawan dari variabel tersebut penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS (*Corporate Governance And Sustainability*) Serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan dibawah ini :

1. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS?
4. Apakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS?

5. Apakah pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS.
6. Untuk mengetahui bagaimana pandangan Islam mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT United Tractors, Cakung Divisi CGS.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar perluasan penelitian terutama yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi dikaitkan dengan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat, mengamati, menganalisis serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi dan masukan bagi PT United Tractors untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) agar kinerja karyawan meningkat tiap periodenya.

3. Bagi Akademik

- a. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.