

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perlu adanya suatu perhatian yang mendalam untuk setiap perusahaan yang bergerak di bidang produk atau pun jasa yang mempunyai tujuan untuk tetap hidup dan berkembang maupun bersaing, dan pastinya ingin meningkatkan keuntungan atau laba operasional perusahaan. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya dengan meningkatkan motivasi, disiplin yang tinggi bagi setiap karyawan dan memiliki lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, sehingga posisi atau kedudukan perusahaan di pasar dapat ditingkatkan atau dipertahankan.

Strategi SDM merupakan kebijakan pengelolaan karyawan yang diintegrasikan dengan strategi organisasi dan digunakan untuk mendorong budaya organisasi, agar karyawan memiliki nilai dan menjadi sumber keunggulan bersaing. Namun, yang perlu diketahui oleh perusahaan maupun organisasi bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan kenyataannya bahwa sumber daya manusia menjadi pusat perhatian pimpinan organisasi untuk diarahkan menjadi sumber daya manusia unggul dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

PT. Digital Netwerk Venture Indonesia merupakan sebuah perusahaan Jasa Layanan dan Teknologi Informasi yang berdiri pada tahun 2010 di Kota Malang. Spesialisasi Creative Content (multimedia, article, and videos), Leads generation, Social Media Management, Design & IT Development. Pemaparan dari Manager Albertus Christian S.I.Kom mengenai permasalahan yang sering terjadi di dalam perusahaan masih banyak karyawan yang indisipliner, di tandai dengan banyaknya karyawan sering telat masuk kantor. Dan juga masih banyak karyawan-karyawan yang bekerja tidak mencapai batas waktu yg ditetapkan. Masalah komunikasi karyawan antar bidang satu dengan yang lain sering terjadi miss. Emosi yang dimiliki karyawan cenderung belum dapat terkontrol, terlebih apabila terdapat banyak orderan dan bekerja dalam tekanan.

Peningkatan kinerja karyawan akan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Secara umum motivasi merupakan suatu tujuan atau pendorong dengan tujuan menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Djamarah (2002:34) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya. Djamarah 2002:34. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Dengan motivasi yang tinggi, maka akan bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun. Akibatnya minimnya motivasi, hasil kerja tidak akan memuaskan atau di bawah standar dengan kata lain cuma pas-pasan. Tentu saja kondisi seperti ini harus segera dibenahi. Caranya, Anda harus mencari dulu penyebab mengapa bisa menurun atau rendahnya motivasi kerja Anda. Memang, banyak hal yang biasa menjadi pemicu. Tetapi ada lima (5) faktor yang paling sering menyebabkannya. Diantaranya adalah penghasilan yang tidak memuaskan, rutinitas, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurang ketrampilan, dan tidak punya tujuan.

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2003:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jiwa disiplin kerja harus tertanam pada setiap diri karyawan saat mereka bekerja. Terciptanya suatu kedisiplinan karyawan apabila karyawan mau mematuhi segala peraturan yang ada didalam perusahaan dan melakukan setiap pekerjaan tepat pada waktunya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja dan pekerja merupakan suatu hal yang tidak bisa terpisahkan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Banyak karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada perusahaan tertentu hingga puluhan tahun, dengan alasan bukan hanya karena mereka mendapatkan sebuah upah/gaji yang besar, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja di perusahaannya. Saat lingkungan kerja benar-benar tidak nyaman, hal ini dirasakan oleh satu atau beberapa orang karyawan, maka mereka bisa saja pergi dari perusahaan. Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka. Hampir semua karyawan sangat menginginkan lingkungan kerja yang baik agar mereka merasa betah dan nyaman saat bekerja.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti mengangkat konsep tersebut sebagai bahan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Digital Netwerk Venture Indonesia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia?

2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia?
4. Apakah pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja simultan terhadap kinerja karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia.

### **1.4 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

#### **1.4.1. Teoritis**

Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja.

Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai motivasi, disiplin, lingkungan kerja.

#### 1.4.2. Praktis

Bagi peneliti, diharapkan menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.