

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan yang harus dijaga oleh perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menunjang sebuah organisasi dapat berkembang maju ataupun dapat mengalami kemunduran. Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur secara tepat dan berkelanjutan merupakan kebutuhan primer suatu organisasi, sehingga muncul suatu bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia dimana kegiatan tersebut sebagai wadah pengembangan kinerja karyawan yang merupakan serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Widiatmo, 2020).

Setiap organisasi yang ada termasuk organisasi pemerintahan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dikarenakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya yang telah ditentukan sejak awal, maka setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat melayani kebutuhan konsumennya (masyarakat), hal ini sesuai dengan esensi dari keberadaan suatu organisasi pemerintahan yang bertujuan untuk melayani masyarakat dan menjamin kesejahteraan kehidupan masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu pencapaian tujuan dari organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Widiatmo, 2020).

Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Widyaningrum (2019:58-59), juga menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu : Lingkungan kerja fisik lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar

tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya) & lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sutrisno (2019:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan tersebut. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja dari para pegawai yang baik akan sangat sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan cita-cita dan tujuannya. Jadi disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan suatu kontribusi untuk mendorong seseorang agar dapat bekerja lebih baik guna mencapai tujuan yang diharapkan (Saripuddin & Handayani, 2017). Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga dapat disebut sebagai pendorong, keinginan dan pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seorang termotivasi dan bersemangat dalam bersemangat serta memenuhi dorongan diri sendiri (Maruli, 2020 Hal. 56). Motivasi merupakan alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lainnya agar pihak tersebut bergerak, terpengaruh baik melakukan sesuatu maupun tidak melakukan sesuatu (Duha, 2020 Hal.42). Terdapat beberapa alasan yang mendorong motivasi yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan (Daulay et al., 2017). Motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik seorang pekerja yang mempunyai motivasi

yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mendapatkan hasil yang memuaskan untuk kebaikan suatu perusahaan. Motivasi yang baik juga perlu disiplin kerja yang bagus, dengan adanya motivasi secara tidak langsung bahwa akan mempengaruhi disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang sering ditemui dalam suatu perusahaan masih kurangnya pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sehingga menyebabkan belum optimal dalam menyelesaikan tugasnya karena sering mensia-siakan waktu yang ada dengan masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin jadi kinerja pegawai tidak efektif yang akan berimbas menurunnya produktivitas perusahaan maupun instansi tersebut. Motivasi menjadi patokan utama yang seharusnya dilakukan oleh suatu perusahaan maupun instansi untuk mendorong semangat kerja pegawai dengan dorongan motivasi yang ada, sehingga minimnya motivasi juga dapat menyebabkan malasnya dalam bekerja, dan tidak bersemangat menjalankan pekerjaan. Motivasi juga dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri problematika kedisiplinan sering dijumpai mulai dari masalah keterlambatan masuk kantor, jam istirahat yang kurang efektif dan masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja berlangsung tentunya waktu yang seharusnya dimanfaatkan akan terbuang sia-sia. Hal tersebut akan menghambat efektivitas operasional perusahaan, jika para pegawai tidak disiplin maka pekerjaan yang ada semua akan terbengkalai dan membuat kinerja pegawai akan menurun. Hal ini sudah jelas bahwa kedisiplinan sebagai kunci kelancaran kegiatan.

Dari uraian masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Solid Energi Internasional”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah di paparkan, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Solid Energi Internasional?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Solid Energi Internasional?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Solid Energi Internasional?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Solid Energi Internasional?
5. Apakah Motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Solid Energi Internasional?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Solid Energi Internasional
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Solid Energi Internasional
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Solid Energi Internasional
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Solid Energi Internasional
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Solid Energi Internasional

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan kontribusi kepada perusahaan PT Solid Energi Internasional dalam mengelola kinerja karyawannya ke arah yang lebih baik dan memiliki pengetahuan serta wawasan yang luas.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan motivasi bagi peneliti maupun orang lain untuk terus belajar dan mempraktekan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan serta memperluas pengetahuan mengenai dunia kerja khususnya pada sumber daya manusia.

3. Bagi Akademis

Sebagai masukan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan yang diharapkan akan menambah wawasan pengetahuan bagi yang membacanya. Penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya dibidang yang sama.