

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumberdaya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Sumberdaya manusia wajib dikelola dengan baik sehingga bakat maupun kemampuannya bisa memberikan manfaat secara utuh, maksimal, dan juga tepat sasaran. Ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas akan mendorong terciptanya kualitas pekerjaan yang lebih baik untuk membangun lingkungan kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak cukup hanya dengan memperhatikan sumber daya manusianya saja akan tetapi perlu memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2018). Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa faktor-faktor penting diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (Kasmir, 2019).

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh aktifitas pendayagunaan sumber daya manusia antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Apabila karyawan mempunyai dorongan yang

kuat dari dalam dirinya maupun dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Dampak dari perilaku karyawan yang tidak disiplin, karyawan akan mempunyai kinerja yang kurang baik.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana bekerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Begitu pula sebaliknya, jika suasana kerja kurang kondusif atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan maka akan mempengaruhi suasana bekerja menjadi terganggu

Berdasarkan penelitian terdahulu telah ditemukan hasil yang berbeda seperti Penelitian yang dilakukan Wahyuningsih Eri, dkk (2013) menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian Katiandagho Christian, dkk (2014) yang menghasilkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Wahyuningsih Eri, dkk (2013) yang menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya telah dilakukan oleh Pratiwi Annisa dan Ismi

Darmastuti (2014) yang menghasilkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah penelitian yang dilakukan Shidiq Hasby Ash, dkk (2017) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Aryono Isnan Arief (2017) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang perkebunan tetapi juga menyediakan jasa pelatihan dan konsultasi mengenai perkebunan agar dapat menghasilkan kualitas yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Untuk menunjang kinerja karyawan yang berkualitas perusahaan harus memperhatikan SDM yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan cara menciptakan lingkungan yang kondusif dan menyenangkan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan juga menerapkan kedisiplinan dalam bekerja seperti karyawan diwajibkan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan latarbelakang tersebut diatas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi dengan mengangkat judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan oleh peneliti, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta ?

## **C. Batasan Masalah**

Peneliti membatasi penelitian pada bidang Manajemen Sumberdaya Manusia khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan tetap PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta pada bulan September 2020.

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan, selain itu peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT LPP Agro Nusantara Yogyakarta terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan karyawan.

3. Manfaat bagi STIM YKPN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan bagi mahasiswa STIM YKPN di bidang manajemen sumberdaya manusia khususnya.