

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya- tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar 2004). Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja.

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Rivai (2005:151), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Gie (dalam Yusuf, 2015:264), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

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 seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Tentunya didalam perusahaan juga ada aturan aturan yang menjadi standart perusahaan dalam mencapai target yang ingin dicapai perusahaan dalam hal ini peran karyawan juga sangat penting untuk mematuhi guna meningkatkan kinerja perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Terry dan Tohardi (dalam Sutrisno 2009:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry mengatakan kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan

hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Seperti halnya dalam perusahaan pertambangan yang berada dikota lumajang jawa timur yang bergerak di bidang pertambangan pasir yang memiliki 80 karyawan yang terbagi dalam pos pos tambang dan juga mengelola manajemen perusahaan. PT Mutiara Halim adalah Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan pasir yang dipimpin oleh Hasan Pujiono adalah perusahaan yang mengelola pertambangan pasir didaerah lumajang fokus perusahaan ini mengeksploitasi pasir besi sebagai komoditi andalanya dengan mempertimbangkan amdal sebagai landasan dalam menambang. Dengan omset setiap tahunnya mencapai 1 milyar namun dalam beberapa tahun kebelakang tepatnya pada tahun 2015-2016 mengalami penurunan hasil tambang yang ditengarai dari faktor eksternal seperti cuaca dan juga faktor dan juga adanya masalah perijinan yang sempat menjadi kendala namun hal tersebut sudah terselesaikan. Adapun data rekapitulasi pertambangan pasir tahun 2015-2016 dapat dilihat di table bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Target Realisasi Laporan Keuangan Tahun 2015-2016**

BULAN	2015		2016	
	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
Januari	100,000,000	87,325,000	100,000,000	<b>76,850,000</b>
Februari	100,000,000	103,200,000	100,000,000	<b>95,850,750</b>
Maret	100,000,000	98,472,000	100,000,000	<b>92,980,750</b>
April	100,000,000	138.500,000	100,000,000	<b>68,879,200</b>
Mei	100,000,000	117,548,000	100,000,000	<b>98,890,750</b>
Juni	100,000,000	84,750,000	100,000,000	<b>93.700.000</b>
Juli	100,000,000	96,453,350	100,000,000	<b>85,890,000</b>
Agustus	100,000,000	101,752,900	100,000,000	<b>83,970,000</b>
SePTembe	100,000,000	94,761,899	100,000,000	<b>76,876,750</b>
Oktober	100,000,000	91,899,000	100,000,000	<b>81,970,000</b>
November	100,000,000	105,890,000	100,000,000	<b>101,750,000</b>
Desember	100,000,000	108,450,000	100,000,000	<b>96,870,000</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1,200,000,00</b>	<b>1,229,002,14</b>	<b>1,200,000,00</b>	<b>1,054,478,200</b>

*Sumber: data laporan keuangan perusahaan PT. Mutiara Halim Lumajang*

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa hasil tambang PT Mutiara Halim Lumajang pada tahun 2015 telah mencapai target perusahaan dengan total 1,229,002,149 dari target 1,200,000,000 pertahun mengalami penurunan sebesar 174,523,949 pada tahun 2016 menjadi 1,054,478,200 dari target 1,200,000,000 pertahun. Penurunan hasil tambang ini dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan internal.faktor eksternal antara lain adalah faktor cuaca, sedangkan untuk faktor internal salah satunya manajemen perusahaan yan berpengaruh pada kinerja karyawan. hal ini terlihat dari masalah dasar dasar perusahaan seperti kedisiplinan pegawai,motivasi karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan atau menstabilkan hasil tambang yang sudah menjadi target dari perusahaan, selain dari faktor eksternal yaitu cuaca yang perlu di perhitungkan. Manajemen perusahaan juga perlu kiranya meninjau kembali SDM yang ada, salah satunya dari kedisiplinan karyawan yang secara langsung berdampak pada kinerja karyawan hal ini secara tidak langsung mempengaruhi perusahaan dalam hal pencapaian hasil tambang, selain dari kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana kepuasan kerja juga menjadi barometer dari kinerja karyawan tersebut dalam meningkatkan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan mengambil judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT Mutiara Halim Lumajang)

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT Mutiara Halim Lumajang. Untuk selanjutnya dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan kedepan. Pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mutiara Halim Lumajang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mutiara Halim Lumajang ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mutiara Halim Lumajang ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mutiara Halim Lumajang ?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **A. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mutiara Halim Lumajang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mutiara Halim Lumajang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mutiara Halim Lumajang
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mutiara Halim Lumajang

#### **B. Manfaat Penelitian**

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain :

##### **1. Bagi Penulis**

Mendapatkan pengetahuan dan pengalaman praktis dari upaya identifikasi permasalahan yang berhubungan dengan manajemen perusahaan dalam mengatur karyawan

##### **2. Bagi Peneliti Lain**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan informasi bagi yang berminat melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap kepuasan.

##### **3. Bagi Perusahaan**

Memberikan informasi bagi perusahaan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam manajemen perusahaan yang baik