

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA  
KARYAWAN BATIK BROTOSENO SRAGEN**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:  
**FAHRUR ROZI**  
**B 100.040.003**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini, didasari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang mampu menumbuhkan suatu motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja kepada karyawan guna mencapai hasil yang lebih diciptakan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melaksanakan kegiatannya.

Kegiatan perusahaan dilakukan dengan menggunakan faktor produksi: alam, modal, skill, teknologi, keterampilan, tenaga kerja. Teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi yang merupakan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan di perusahaan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi dan penegakkan disiplin oleh atasan berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya.

Motivasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berproduksi.

Mc. Clelland memusatkan pada tiga kebutuhan manusia (Handoko, 2003: 261) antara lain:

1. Kebutuhan prestasi, tercermin pada keinginan dan mengambil tugas yang dapat dia pertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, dia berusaha mendapat persetujuan dari orang lain dia melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif dan bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Perusahaan dalam usaha menjaga kelangsungan operasi pimpinan harus dapat memperhatikan serta berusaha untuk mengetahui dan mendorong motivasi karyawannya. Biasanya penurunan prestasi kerja dapat terjadi karena kurangnya motivasi kerja karyawan tersebut. Motivasi yang tepat dan baik akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan tingkat kedisiplinan pun akan menambah semangat kerja karena diselimuti perasaan yang aman dalam bekerja, dengan demikian akan tercapai prestasi yang tinggi. Jadi motivasi tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Perusahaan dalam usaha meningkatkan motivasi kerja perlu memperhatikan kedisiplinan kerja. Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh atasannya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan disiplin yang tinggi dan tepat akan mempengaruhi

peningkatan motivasi kerja karyawan, sehingga akan mengurangi tindakan yang merugikan kepentingan perusahaan.

Lingkungan kerja yang memadai, nyaman, dan menyenangkan akan berpengaruh juga terhadap, kepuasan kerja karyawan, ataupun sebaliknya dengan lingkungan yang buruk akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan sehingga sangat berpengaruh terhadap rendahnya semangat kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian mengenai: PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN BATIK BROTOSENO SRAGEN.

## **B. Perumusan Masalah**

Faktor motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di Batik Brotoseno Sragen. Permasalahan terkait dengan obyek penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama?
2. Apakah ada pengaruh motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara individu?
3. Faktor manakah yang lebih dominan berpengaruh antara motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Batik Brotoseno Sragen?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan suatu pernyataan tentang apa yang akan dicapai atau apa yang diharapkan dari suatu penelitian. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Batik Brotseno Sragen.
2. Mengetahui faktor yang lebih dominan berpengaruh antara motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Batik Brotseno Sragen.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan disiplin ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan mencoba menghubungkan antara teori dengan kenyataan yang ada pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen untuk mengetahui apakah dengan adanya motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja karyawan yang diterapkan selama ini sudah tepat untuk menambah semangat kerja karyawan.

### 3. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai referensi tambahan bagi mereka yang ingin mengetahui atau meneliti lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia terkait dengan peningkatan prestasi kerja.