

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan tanggung jawab dari semua pihak di dalamnya, terutama adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, anggota dari suatu organisasi atau perusahaan perlu untuk dikelola dengan baik, lebih jauh Dessler (2015) mengemukakan bahwa pengelulaan sumber daya manusia tersebut meliputi berbagai faktor antara lain proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Setiap perusahaan akan saling berlomba untuk memiliki SDM yang kompeten sehingga dapat melakukan kinerja dengan baik dan dapat mencapai visi misi yang ditargetkan perusahaan. Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut (Hughes *et al*, 2012). Menurut Robin & Judge (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeherino, 2012). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai

keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan adalah lingkungan kerja. Kinerja karyawan juga bergantung pada lingkungan kerja yang ditempati, lingkungan adalah institusi atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Hidayati *et al*, 2019). Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat suatu kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa sarana penunjang untuk mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Noah dan Steve (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya mengarah pada kinerja karyawan yang semakin baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain (Sunyoto, 2012). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana jika lingkungan kerja perusahaan baik maka kinerja karyawannya juga akan meningkat (Kirana *et al*, 2022).

Seperti yang terjadi pada lingkungan kerja di perusahaan PT. Trakindo Utama Tembagapura Division. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan perantara yang menjual alat-alat berat milik perusahaan Amerika yaitu Caterpillar (CAT), dimana PT. Trakindo Utama memiliki 4 penjualan rutin setiap bulannya. Penjualan tersebut adalah penjualan mesin, penjualan sparepart, penjualan unit dan penjualan jasa. Keempat penjualan tersebut setiap bulannya memiliki target

penjualan yang meningkat terus-menerus, perusahaan mengharapkan seorang karyawan untuk bias tetap loyal, agar dapat bekerja dengan baik. Namun berdasarkan hasil survei penelitian menunjukkan masih adanya permasalahan dalam hal lingkungan kerja dalam perusahaan. Permasalahan lingkungan kerja ini diantaranya adalah masih terjadinya masalah dalam hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dengan alasannya yang beragam, mulai dari bawahan yang tidak memberikan hasil yang memuaskan, atasan salah dalam cara memberikan *feedback* terhadap pekerjaan bawahan, atau sekedar *miss communication*. Hal inilah yang bisa membuat bawahan menjadi tidak betah di suatu perusahaan.

Selanjutnya masalah lain yang ditemui peneliti yaitu adanya konflik yang terjadi antar karyawan, dimana antar karyawan yang kurang akur atau salah satu seorang karyawan yang merasa direndahkan. Lama-kelamaan masalah internal ini akan mengakibatkan rusaknya lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja akan menjadi tidak kondusif dan mengganggu karyawan lainnya. Dan kemudian juga ditemukan permasalahan yang kerap terjadi selain dalam relasi antar karyawan yaitu adalah masalah yang muncul ketika pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan ekspektasi saat melamar pekerjaan. Ternyata karyawan merasa kecewa lantaran ada ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita, hal ini dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan karena tidak sesuai dengan keinginan hati.

Hal ini membuat perusahaan harus dapat memperbaiki kembali lingkungan kerjanya agar kinerja karyawannya tidak terganggu dan agar dapat ditingkatkan (Wilandari, 2021). Lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman dan aman sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai daerah tempat mereka bekerja dan memiliki hubungan yang baik dengan sesama anggota perusahaan, maka komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan maksimal dan akan mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Memotivasi karyawan juga penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi adalah suatu kondisi atau kondisi yang dapat mendorong seseorang dengan cara mau tanpa paksaan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan memotivasi karyawan dalam perusahaan sangatlah penting. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja yang maksimal karena motivasi merupakan keadaan internal seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku kepada sasaran tertentu. karyawan dalam suatu organisasi dapat termotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya (Wanta *et al.*, 2022).

Selanjutnya motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diperusahaan, didukung dengan pendapat Kirujua dan Elegwa (2013) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan yang secara statistik signifikan, yang berarti bahwa meningkatkan motivasi karyawan secara positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2015). Muchtar (2016) menyatakan

bahwa motivasi merupakan sebuah upaya positif untuk mengarahkan dan mendorong tenaga kerja berkegiatan secara positif agar dapat mencapai tujuan dan keinginan perusahaan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja yang maksimal karena motivasi merupakan keadaan internal seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku pada sasaran tertentu karyawan dalam suatu organisasi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang mereka butuhkan dan inginkan (Wanta *et al.*, 2022)..

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Apabila seseorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi perusahaan. Akan tetapi perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang maksimal jika karyawannya tidak berkerja dengan baik, yang artinya karyawan tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Dengan pemberian motivasi di maksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga

kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Priyono *et al* (2015) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pencapaian kinerja yang baik harus didukung oleh pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. Seseorang yang memiliki disiplin cenderung bekerja sesuai dengan aturan dan kewajiban yang dibebankan padanya. Jadi disiplin adalah ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di lingkungan kerja. Disiplin adalah sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi, disiplin adalah sikap ketaatan terhadap peraturan. Sifat inilah yang menjadi dasar disiplin tanpa memandang baik atau buruknya aturan (Siagian *et al*, 2020). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Setiap pegawai diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah tindakan, perilaku, dan tindakan seseorang menurut aturan organisasi untuk meningkatkan

pemahaman dan kemauan seseorang agar tidak melakukan kelalaian, penyimpangan, atau kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan. Pemahaman ini sesuai dengan peristiwa yang terjadi di perusahaan (Ferawati, 2017). Disiplin kerja merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam suatu perusahaan disiplin kerja sangat diperhatikan agar pimpinan perusahaan dapat memperhitungkan kinerja karyawan, dan apakah karyawan dalam bekerja akan menanamkan disiplin kerja (Nugraheni *et al.*, 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul “Efek Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Tembagapura Division”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Tembagapura Division?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Tembagapura Division?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Tembagapura Division?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT. Trakindo Utama Tembagapura Division
2. Penelitian ini hanya bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Variabel independen yang digunakan yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
4. Pengambilan data penelitian hanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Tembagapura Division.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Tembagapura Division.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Tembagapura Division.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, dapat menjadi sumber informasi dan pengetahuan yang bisa meningkatkan pemahaman mengenai lingkungan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pada karyawan serta penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dalam pengembangan teori dan penerapannya pada dunia praktek.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini bisa menjadi informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan pihak perusahaan untuk memperhatikan lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dimana pihak yang membutuhkan bisa mendapatkan referensi data tentang obyek penelitian dan variabel-variabel yang diteliti.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi dalam lima bab, yang dimana terbagi dalam berbagai pembahasan, diantaranya sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini, diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi tentang beberapa kajian penelitian sebelumnya, dimana dalam bab ini ditujukan untuk melihat penelitian sejenis sehingga selain dapat

digunakan sebagai referensi, juga digunakan sebagai alat verifikasi. Kajian pustaka yang dilakukan adalah dengan menggunakan data sekunder yang kemudian dilakukan pengkajian setelahnya.

Adapun dengan landasan teori digunakan untuk menjelaskan teori-teori relevan yang dipilih dari berbagai sumber tertulis yang mendukung penelitian. Sedangkan hipotesis berguna dalam membuat dugaan sementara yang penulis dapatkan melalui penelitian terdahulu, teori-teori, dan analisis sementara yang penulis gunakan.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi dan obyek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan membahas mengenai analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya.