

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki dampak penting bagi kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya alam menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan mengarahkan pegawai agar dapat bekerja secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini berlaku untuk organisasi swasta maupun pemerintah. Bagi organisasi pemerintah, manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif, diharapkan dapat melayani masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional. Meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi bukanlah yang mudah. Kinerja pegawai mengukur sejauh mana pegawai berkontribusi pada organisasi, termasuk kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Widyawati, 2021)

Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan kondusif dapat membantu menghadirkan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tercapai, secara tidak langsung perusahaan telah memenangkan persaingan, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang (Shihab et al., 2022)

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil perusahaan, sebaliknya kinerja yang buruk juga akan berdampak negatif bagi perusahaan. Kinerja pegawai

dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja berasal dari kata “job performance” atau “actual performance” yang berarti prestasi kerja atau kegiatan yang benar-benar dilakukan oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sudarmanto et al., 2022)

(Widyawati, 2021) Motivasi terdiri dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong pegawai mengarah untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang dapat berhasil dengan baik membutuhkan penggunaan sumber daya manusia yang optimal, terutama pegawai secara optimal. Oleh karena itu, organisasi harus mengetahui teknik-teknik yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

(Widyawati, 2021) Disiplin kerja sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat disiplin saat bekerja baik secara individu maupun kelompok. Disiplin kerja berguna dalam melatih pegawai untuk mengikuti dan menyukai peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berbagai literatur telah memberikan pengertian dan konsep disiplin kerja yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandang seseorang. Salah satu aspek dari kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin dari sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemampuan organisasi untuk berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan.

(Hardyansyah & Kustini, 2023) Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk berkerja.

Motivasi Kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut penelitian Gardjito, H (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Pemberian motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja. Pekerja dapat bekerja makin produktif apabila mendapat motivasi dari luar maupun dalam suatu instansi, organisasi. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos pegawai akan semakin rendah (Dewi & Trihudayatmanto, 2020)

Fenomena yang terjadi pada PT Haeng Sung Indonesia Raya adalah karena perusahaan tidak efisien. Ada beberapa masalah yang menjadi penyebab, seperti kurangnya disiplin, kurangnya keakraban antar pegawai, dan kurangnya komunikasi aktif di antara mereka. Masalah-masalah ini akan menurunkan semangat kerja dan bahkan bisa mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di PT Haeng Sung Raya Indonesia”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, dalam penelitian ini merumuskan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
2. untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
3. untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
4. untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja”. Penelitian ini juga dapat memperluas dan melengkapi informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pikiran berupa saran dan informasi tambahan sehingga dapat semakin menyempurnakan rencana penelitian.

1.5 Batasan Masalah

Dengan adanya penggunaan batasan masalah ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya mencari jawaban mengenai masalah tersebut sebagai berikut “ Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja ,Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan ini yaitu sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan telaah teori, telaah empiris, kerangka konseptual, dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi, penyajian data dan analisa dari data-data yang diperoleh dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan sebelumnya serta saran kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

