

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam sistem operasi, perusahaan merupakan salah satu pasar modal yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara tepat. Karena kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan modal. Namun, faktor manusia juga merupakan faktor penting. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap bisnis, bahkan ketika peran dan fungsi tenaga kerja digantikan oleh teknologi yang semakin kompleks. Namun faktanya, hingga saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor penting penentu evolusi proses produksi. Oleh karena itu, setiap bisnis menginginkan setiap karyawan untuk bekerja secara efisien dan dengan produktivitas yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia baik di sektor publik maupun swasta harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.. Menurut Asmie Poniwatie (2021) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha atau upaya untuk lebih memberdayakan "daya" yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Sumadhinata, (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (*skill*), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (*expectation*) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Aruan (2018) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ayu & Sinaulan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian Hustia (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Yantika et al., 2018).

Menurut Simanjuntak et al., (2021) lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi. Kemudian Wibowo & Widiyanto (2019) lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka.

Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Abdi & Wahid, 2018).

Menurut Rahmawati (2018) motivasi adalah daya pendorong yang membuat seorang anggota organisasi mau dan siap mengerahkan kompetensi berupa keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam tanggung jawab dan kewajibannya, dalam kerangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Rizal & Radiman (2019) bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi dan mendorong orang luar atau kelompok kerja untuk melakukan apa yang telah ditetapkan. Motivasi mengacu pada kekuatan yang membimbing dan mempertahankan upaya dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep umum dan kami menggunakannya untuk menggambarkan beberapa perilaku yang dapat diamati. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula dan motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif.

Dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari karyawan PT Farika Beton masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dikarenakan adanya penurunan kinerja sehingga proses produksi berjalan dengan lambat dan tidak sesuai target. Perusahaan mengharapkan para karyawannya bekerja secara optimal, namun berbeda dengan kenyataan dilapangan bahwa data-data tersebut mengidentifikasi kinerja karyawan pada PT Farika Beton belum optimal. PT Farika Beton masih memiliki beberapa hal yang perlu segera mendapatkan perhatian dan penanganan khusus, terutama dari segi pencapaian target produksi. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semua perusahaan menganggap bahwa karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting. Karyawan memegang kendali dalam proses produksi. Lancar atau tidaknya sebuah perusahaan dalam memproduksi tergantung pada karyawan tersebut.

Rendahnya kinerja karyawan PT Farika Beton dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja yang kurang karena atasannya yang terlalu memberikan peraturan yang ketat dan jika telat maka akan dikenakan pemotongan gaji. Ditambah lingkungan kerja yang dimana karyawannya kurang berkomunikasi, pertemanan di antara karyawan hanya sebatas rekan kerja, banyak karyawan yang merasa kelelahan atau sakit, terlalu banyak gosip atau rumor di dalam kantor dan memiliki atasan yang kurang memberikan perhatian.

Berdasarkan fenomena dilapangan yang peneliti dapatkan, bahwa kinerja karyawan PT Farika Beton menurun. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan Pak Sugeng pemilik PT Farika Beton dalam halkualitas hasil produksi yang masih tidak sesuai dengan standart ketetapan perusahaan, seperti berikut :

**Tabel 1.1 Data hasil produksi PT Farika Beton Selama bulan November 2021-Maret 2022**

Bulan	Target rencana produksi (Kg)	Hasil produksi (Kg)	Presentase hasil produksi	Jumlah kerusakan (beton yang kurang bagus) (kg)	Presentase Jumlah Kerusakan
November	44000	43800	99,5%	112	0,25%
Desember	44000	43755	99,4%	143	0,32%

Januari	44000	41785	94,9%	138	0,33%
Februari	44000	39830	90,5%	170	0,42%
Maret	44000	38100	86,59%	164	0,43%

Sumber : PT Farika Beton

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Farika Beton mengalami penurunan sejak November 2021 hingga Maret 2022. Penurunan hasil produksi yang paling tinggi yaitu selama 3 bulan terakhir, yang dimana pada 3 bulan terakhir dikatakan sulit untuk dapat mencapai target tersebut. Presentase penurunan hasil produksi terbesar terjadi pada bulan Maret dikarenakan kelalaian karyawan saat melakukan proses produksi yang mengakibatkan kualitas beton menurun yang akhirnya perusahaan tempat penyetoran melakukan return ke PT Farika Beton.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan di bagian produksi, didapatkan hasil bahwa kurangnya dorongan dari pihak perusahaan, apabila karyawan mampu memenuhi target yang telah ditentukan maka tidak ada bonus tambahan yang diterima oleh karyawan, jadi karyawan hanya menerima gaji sesuai dengan target yang mereka dapatkan dengan sistem pemberian gaji satu bulan sekali. Akan tetapi apabila karyawan tersebut tidak mampu dalam mencapai target maka gajinya akan dikurangi sesuai dengan kesepakatan perusahaan dan hal tersebut menjadi pemicu adanya penurunan kinerja. Dengan keadaan yang seperti ini karyawan bagian produksi kehilangan semangat kerja untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, bahkan inisiatif mereka dalam bekerja juga semakin buruk dengan karyawan bekerja semauanya, seringkali karyawan tidak masuk tanpa alasan, izin mendadak, dan sebagainya. Maka dari itu motivasi berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, tanpa adanya motivasi maka kinerja yang dihasilkan akan semakin turun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih dalam mengenai dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Farika Beton”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Farika Beton?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Farika Beton?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Farika Beton?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Farika Beton?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan besarnya pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Farika Beton.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan besarnya pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Farika Beton.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan besarnya pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Farika Beton
4. untuk mengetahui dan membuktikan besarnya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Farika Beton.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagaimana layaknya penelitian ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi perguruan tinggi  
penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran atau referensi di masa mendatang., terutama dalam bidang manajemen sumber daya

manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bisa dijadikan sarana untuk menerapkan teori yang telah diterima. Selain itu dengan melakukan penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan serta wawasan peneliti yang dapat digunakan sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.

3. Bagi perusahaan atau instansi

penelitian yang penulis lakukan bertujuan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja melalui kualitas kehidupan. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membatasi permasalahan penelitian supaya lebih terarah. Penelitian ini terfokus pada disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Farika Beton.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Di bawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya di susun rumusan masalah dan di uraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu diuraikan juga dan

digambarkan kerangka pemikiran dari peneliti tersebut dan terakhir hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang di gunakan dalam menganalisis data yang telah di peroleh.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran atau profil perusahaan, responden dalam objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan analisis.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan hasil analisis penelitian serta implikasi manajerial

