

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal dan aset terpenting dari setiap kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Menurut Rosiana (2018:32) organisasi dituntut untuk selalu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya sehingga kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Menurut Rumengan (2017:12) aksi kinerja terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Veronica (2018:8) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan wawancara penulis dengan HRD PT. Desain Kreatif Multidimensi menurut beliau kinerja karyawan menurun akibat semangat kerja yang menurun, kemudian adanya ketidakpuasan akan pekerjaan yang diberikan namun

perusahaan tidak diam saja tentang masalah tersebut perusahaan memberikan insentif lebih terhadap karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya masing – masing. Oleh karena itu kinerja karyawan sangatlah di perlukan, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Menurut Sidanti (2018:62) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afiandi (2018:33) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Disamping faktor lingkungan kerja, faktor disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Ikhsani (2017:22) disiplin merupakan dorongan bagi para karyawan untuk menaati sebuah peraturan yang sudah ditetapkan, dengan adanya disiplin kerja maka akan tercipta suasana yang kondusif. Disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Kedisiplinan karyawan diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi.

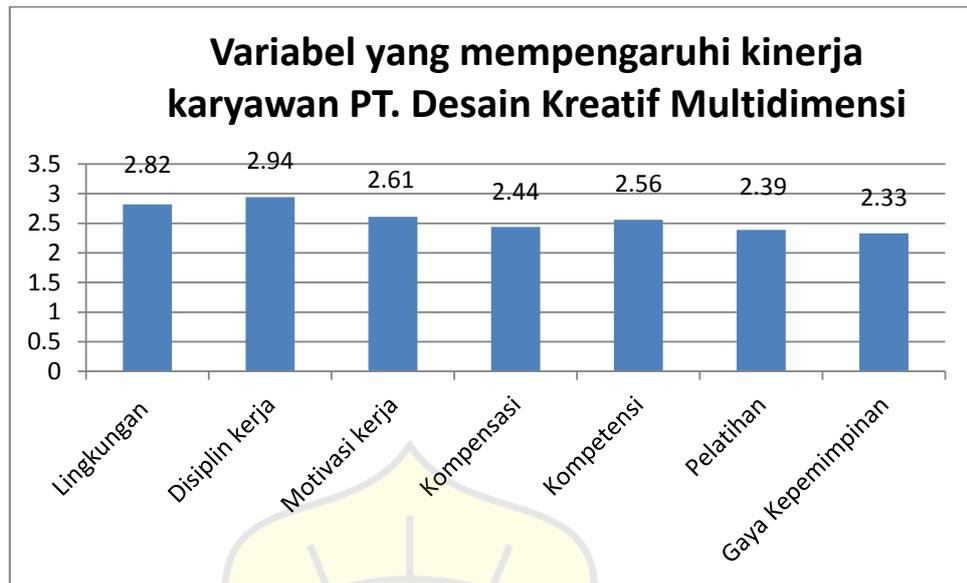
Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Veronica (2018:25) motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Motivasi kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Sehingga motivasi selalu menjadi perhatian utama oleh pihak perusahaan, karena motivasi berhubungan erat dengan hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Suhartini (2019:34) motivasi kerja juga sering diartikan sebagai suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi

kerja yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara dengan HRD PT. Desain Kreatif Multidimensi ialah permasalahan kinerja yaitu rendah nya kinerja karyawan yang salah satunya di sebabkan oleh waktu dan ada beberapa faktor yang menyebabkan permasalahan itu terjadi pertama kesulitan pada setiap desain, jadi karyawan harus mengerjakan setiap pembangunan dengan pola-pola sesuai permintaan pada desain yang sangat rumit, serta membutuhkan kedetailan penuh. Kemudian kedisiplinan absensi dengan jangkauan yang sangat sulit karena karyawan berada dilapangan, dan dilain sisi PT. Desain Kreatif Multidimensi memiliki berbagai proyek ABCD yang tersebar di berbagai tempat, yang membuat para karyawan berpindah-pindah tempat sehingga sulit di jangkau, dan faktor kedua tersebut yang membuat manajer kesulitan dalam menghadapi kedisiplinan tersebut.

Selanjutnya penulis melakukan pra-survey berdasarkan beberapa jurnal penelitian terdahulu tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Desain Kreatif Multidimensi dengan variabel berupa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, kompetensi, pelatihan dan gaya kepemimpinan. Kuesioner diisi oleh 18 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :



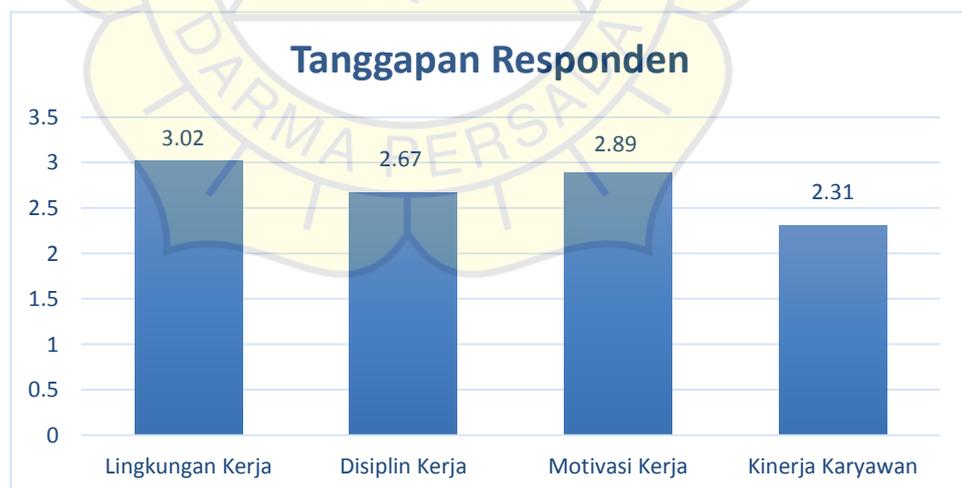
Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 1.1 Tanggapan Responden Pra Survey

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari pra survei kepada 18 responden PT. Desain Kreatif Multidimensi mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui bahwa variabel yang digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah nilai variabel dengan 3 (tiga) rata-rata tertinggi sebagai variabel independen. Nilai lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 2.82 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang tinggi, variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 2.94 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang sangat tinggi, variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 2.61 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang tinggi, variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 2.44 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang rendah, variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata 2.56 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang rendah, variabel pelatihan memiliki nilai

rata-rata 2.39 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang rendah, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 2.33 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang rendah. Dengan demikian variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, adalah variabel yang paling berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Desain Kreatif Multidimensi.

Selanjutnya penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan pra kuesioner kepada 18 responden sebagai data observasi awalmengenai dimensi lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karya pada PT. Desain Kreatif Multidimensi. Secara garis besar hasil pengelolaan data dari penyebaran pra kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 1.2 Diagram Tanggapan Responden Pra Kuisioner

Berdasarkan gambar 1.2 dapat di interprestasikan hasil rata-rata jawaban responden dengan mengacu pada tabel interprestasi 3.3 yaitu lingkungan kerja

menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,02 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja tergolong sangat baik yang dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang mendukung kegiatan kerja. Selanjutnya, variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,67 mengidentifikasi bahwa disiplin kerja tergolong rendah dan dapat diartikan bahwa karyawan tidak mempunyai tingkat disiplin yang baik pada standar perusahaan. Kemudian responden untuk motivasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,89 mengidentifikasi bahwa motivasi kerja karyawan tergolong rendah yang berartikan karyawan tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik di perusahaan. Sedangkan, variabel kinerja dengan rata-rata sebesar 2,31 mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan rendah.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan. Dengan demikian penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Desain Kreatif Multidimensi”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi baik namun kinerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi rendah.
2. Lingkungan kerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi memiliki suasana yang baik namun belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi sudah baik namun belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi sudah baik namun belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi. Sedangkan populasi yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dalam

bidang kontraksi bangunan di PT. Desain Kreatif Multidimensi di wilayah Meruya Utara, Kembangan Daerah Jakarta Barat.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian perumusan masalah pokok penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap PT Desain Kreatif Multidimensi ?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi ?

3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi ?
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Desain Kreatif Multidimensi ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, ada berbagai macam kegunaan yang dapat di pelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, yang berkaitan dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan yang ada di perusahaan PT Desain Kreatif Multidimensi dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada Jakarta.

b. Bagi PT Desain Kreatif Multidimensi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Desain Kreatif Multidimensi

mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai peningkat semangat kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

