

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi karena kunci dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada performa atau kinerja yang dihasilkan oleh setiap sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dan sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi tersebut. Tujuan adanya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan agar setiap pekerjaan dijalankan oleh tenaga pekerja yang tepat dan sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan, dan mencapai target yang diinginkan. Untuk mengetahui performa seorang pegawai dapat diketahui melalui kinerja pada saat melakukan atau menyelesaikan tugasnya. Seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Semua organisasi menginginkan kinerja karyawannya untuk terus menerus meningkat. Seperti halnya pada PT Penyelenggara Transaksi Indonesia yang ditetapkan sebagai lembaga keuangan yang beroperasi di area transaksi keuangan nasional dimana juga perlu untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dari tahun ke tahun agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan

mengalami peningkatan transaksi nasional secara signifikan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan hal ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan operasional PT Penyelenggara Transaksi Indonesia.

Dengan ini penulis melakukan tahapan wawancara kepada *Head of Human Capital* untuk mengetahui seperti apa kinerja karyawan selama 2 tahun terakhir dan bagaimana perkembangannya pada masa *pandemic* Covid-19 dan dengan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh karena itu penulis meminta data kinerja selama 2 tahun terakhir pada PT. Penyelenggara Transaksi Indonesia di Jakarta. Berdasarkan dari data penilaian kinerja karyawan yang telah diperoleh dari PT Penyelenggara Transaksi Indonesia penulis dapat menjelaskan melalui kondisi kinerja karyawan tahun 2021 sampai dengan 2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Kategori	Skor Aktual		Kategori
		2021	2022	
1.	Kehadiran	91	77	Menurun
2.	Tanggung Jawab	80	75	Menurun
3.	Kerjasama	78	70	Menurun
4.	Kejujuran	80	72	Menurun
5.	Kesetiaan	79	80	Meningkat
6.	Kepemimpinan	78	79	Meningkat
Total		486	453	Menurun
Rata-rata		81%	75,5%	Menurun

Sumber: PT Penyelenggara Transaksi Indonesia

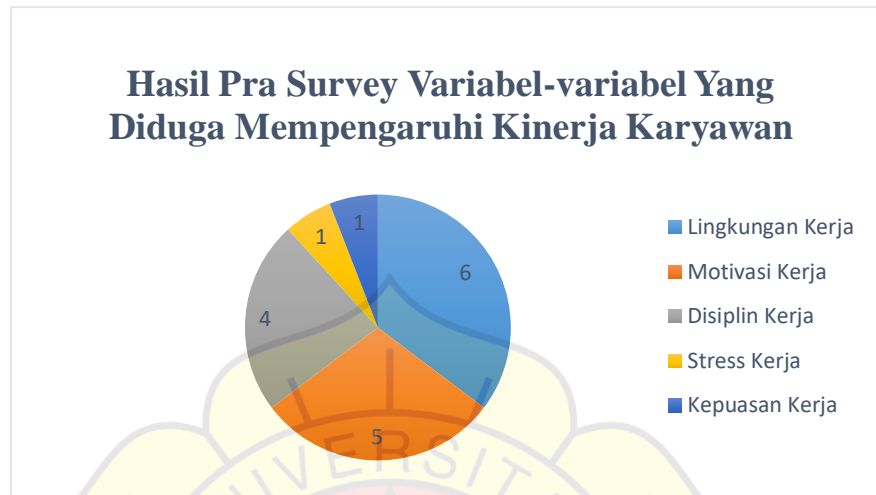
Keterangan Skor Aktual :

1. Kurang Baik : 60 – 75
2. Cukup : 76 – 85
3. Baik : 86 – 90

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan dari tahun 2021 hingga tahun 2022 mengalami penurunan pada kehadiran, tanggung jawab, kerjasama dan kejujuran. Dimana nilai unsur kehadiran tahun 2021 sebesar 91 dan terjadi penurunan pada tahun 2022 sebesar 77. Pada nilai unsur tanggung jawab tahun 2021 sebesar 80 dan terjadi penurunan pada tahun 2022 sebesar 75. Pada nilai unsur kerjasama tahun 2021 sebesar 78 dan terjadi penurunan pada tahun 2022 sebesar 70. Sedangkan pada nilai unsur kejujuran tahun 2021 sebesar 80 dan terjadi penurunan pada tahun 2022 sebesar 72. Sebagian besar penurunan tersebut terjadi karena insiden pandemi covid-19 yang telah mengganggu proses pekerjaan para karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Dalam hal ini, unsur kejujuran dalam kehadiran yang ikut menurun terjadi karena karyawan yang mungkin terjangkit covid-19 mengakibatkan tidak dapat bertanggung jawab dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya yang juga berpengaruh kepada kerjasamanya.

Dengan melihat hasil kinerja karyawan dari tahun 2021 sampai 2022 penulis mengambil langkah untuk melakukan pra *survey* dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui variabel – variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 20% dari jumlah populasi yaitu 85 karyawan menjadi 17 responden sebagai data awal mengenai hal – hal yang mempengaruhi kinerja

karyawan pada PT Penyelenggara Transaksi Indonesia. Secara garis besar hasil penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1. 1 Diagram Hasil Pra Survey

Gambar 1.1 hasil penelitian pendahuluan variabel kinerja pada karyawan di PT Penyelenggara Transaksi Indonesia menunjukkan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor variabel tertinggi sebagai variabel independen penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di PT Penyelenggara Transaksi Indonesia.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja pada semua karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan dapat membuat keuntungan bagi organisasi. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari - hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi. Jika karyawan menyenangi

lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis serta kinerja yang dihasilkan tinggi.

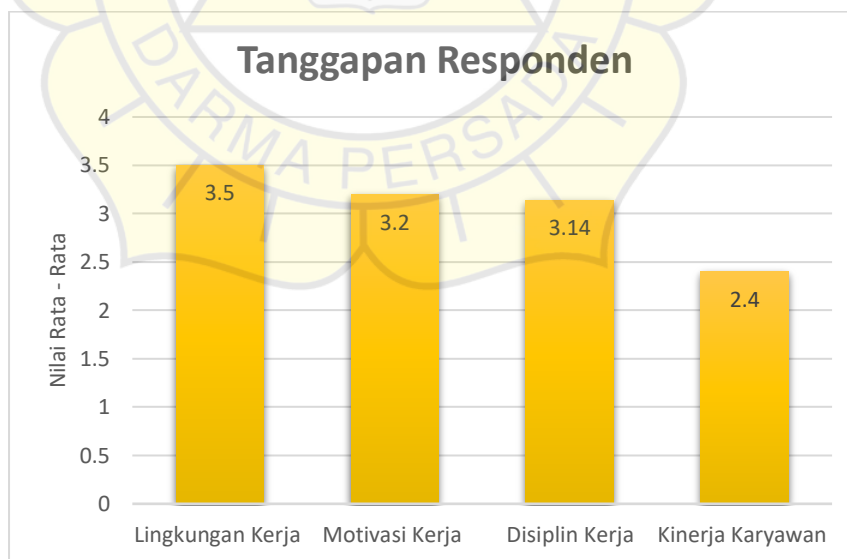
Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Selain itu dalam pencapaian kinerja yang optimal seorang karyawan juga harus memiliki motivasi kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi kerja Menurut menurut Enny (2019:17) motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar ingin bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi dapat dikatakan kekuatan yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Selain faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja terdapat juga faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2021:335) adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang

sudah ditetapkan. Disiplin kerja juga merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan pada perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku pada perusahaan tersebut. Tidak berjalannya disiplin pada karyawan maka kinerja yang ditargetkan perusahaan akan menyebabkan terhambatnya tujuan perusahaan. Maka dari itu ke disiplin sangat penting untuk perusahaan dan karyawannya.

Dari pernyataan diatas untuk dapat mengetahui permasalahan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Penyelenggara Transaksi Indonesia, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner kepada 17 responden yang dijadikan responden dalam penelitian. Berikut hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

Gambar 1. 2 Grafik Hasil Rata – rata Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dan dapat dilihat berdasarkan tabel 3.4 interpretasi nilai. Nilai lingkungan kerja mencapai rata-rata 3,50 yang mengindikasikan sangat baik, nilai variabel motivasi kerja mencapai rata-rata 3,20 yang mengindikasikan tinggi, nilai variabel disiplin kerja mencapai rata-rata 3,14 yang mengindikasikan juga tinggi, serta nilai variabel kinerja karyawan yang mencapai rata-rata 2,40 yang mengindikasikan tidak baik atau rendah. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja di PT Penyelenggara Transaksi Indonesia sudah baik atau tinggi, sedangkan untuk kinerja karyawan masih tergolong tidak baik atau rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti terkait penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Penyelenggara Transaksi Indonesia Di Jakarta.”**

1.2. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja karyawan di PT. Penyelenggara Transaksi Indonesia sudah baik namun kinerja karyawan masih rendah.

2. Penerapan motivasi kerja karyawan di PT. Penyelenggara Transaksi Indonesia sudah baik namun kinerja karyawan tersebut masih rendah.
3. Tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Penyelenggara Transaksi Indonesia sudah baik namun kinerja karyawan masih rendah.
4. Kinerja karyawan di PT. Penyelenggara Transaksi Indonesia secara rata-rata rendah yang mengakibatkan tujuan yang ditetapkan tidak tercapai.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT Penyelenggara Transaksi Indonesia.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penyelenggara Transaksi Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penyelenggara Transaksi Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penyelenggara Transaksi Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penyelenggara Transaksi Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari adanya penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Penyelenggara Transaksi Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Penyelenggara Transaksi Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Penyelenggara Transaksi Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Penyelenggara Transaksi Indonesia

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah di tuliskan diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Dengan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia. Dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Disiplin Kerja merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana yang efektif untuk tingkat Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pertimbangan, evaluasi, dan masukan kepada manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan, menguntungkan perusahaan, dan meningkatkan reputasinya.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penulis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Penyelenggara Transaksi Indonesia. Tidak hanya berguna sebagai referensi untuk menemukan masalah baru untuk penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman