

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Oleh karena itu, manusia sebagai aset hidup perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja serta disiplin kerja

karyawan agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dapat menjadi faktor penentu perusahaan agar dapat unggul dalam bersaing dan berkembang.

Agar dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam bersaing dan berkembang, banyak variabel yang mempengaruhinya salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Keterkaitan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan perlu mendapat perhatian dari setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga menjadi perhatian pada karyawan di PT. Harfit International. Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 16 November 1972 yang beralamat Jl. Rw. Terate II No.H/04 5, RT.2/RW.9, Jatinegara, Cakung, East Jakarta City, Jakarta 13930. dan menjadi perusahaan penanaman modal dalam negeri, tertanggal 26 februari 1990 perusahaan yang bergerak dibidang furniture, Pada setiap bagian yang mempunyai tenaga sumber daya manusia pasti memiliki masalah tersendiri yang menyebabkan turunnya kinerja para karyawan yang mengakibatkan kegiatan operasional terganggu.

Kinerja karyawan menjadi perhatian di PT Harfit International. Kualitas kinerja karyawan juga berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari perusahaan dengan melakukan observasi wawancara dengan HRD bahwa telah terjadi penurunan

Penilaian kinerja karyawan selama dua tahun dari 2023 - 2024 pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Harfit Internasional Periode 2023 – 2024

Unsur yang dinilai		Tahun		Keterangan	Persentase
		2023	2024		
1.	Kualitas Kerja	90	88	Menurun	2%
2.	Kuantitas Kerja	93	90	Menurun	3%
3.	Perilaku Kerja	89	85	Menurun	4%
4.	Prestasi Kerja	91	87	Menurun	4%
5.	Inisiatif	92	89	Menurun	3%
Total		91	87,8	Menurun	3,2%

Sumber: PT. Harfit International

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukan hasil penilaian kinerja karyawan PT Harfit International Jakarta timur di tahun 2023-2024 terdapat penilaian kinerja yang mengalami fluktuatif (naik-turun). Meskipun penilaian karyawan masih dalam kategori baik tetapi terdapat beberapa penurunan kinerja karyawan, dimana kategori kualitas kerja memiliki tingkat penurunan sebesar 2% kategori kuantitas kerja mengalami penurunan sebesar 3%, kategori perilaku kerja memiliki penurunan sebesar 4%, kategori prestasi kerja memiliki penurunan 4%, dan kategori inisiatif memiliki penurunan 3%. Terjadinya penurunan Kinerja karyawan PT Harfit International adalah karena kurangnya motivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja yang optimal tentu harus memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan

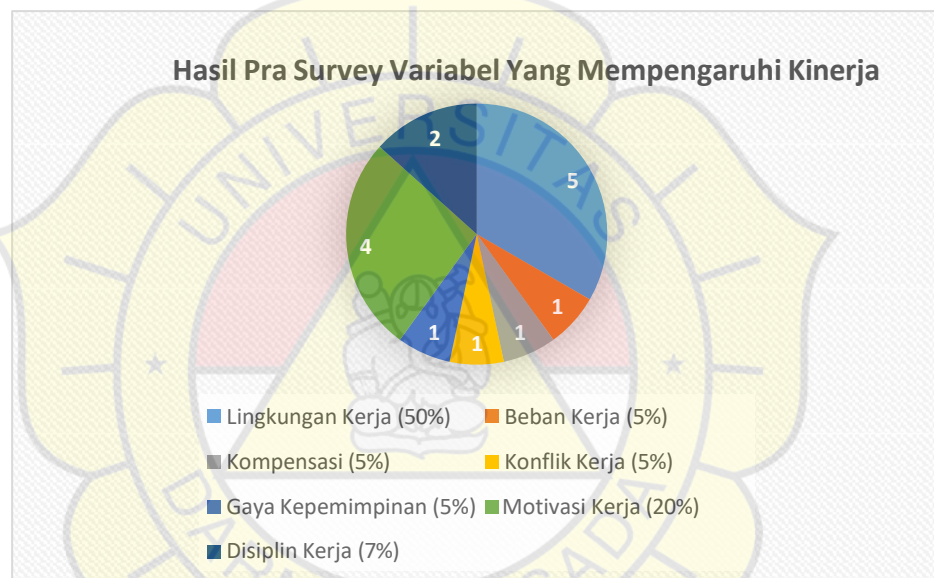
tempat kerja, motivasi para karyawan, dan disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaanya.

Pentingnya Kinerja Karyawan bagi PT. Harfit International sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang baik dari karyawan berkontribusi langsung terhadap produktivitas keseluruhan perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

Selanjutnya untuk mendukung hasil penelitian, penulis kemudian melakukan *pra survey* dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari total populasi sebanyak 70 karyawan tetap, maka responden yang mengisi *pra survey* yaitu sebanyak 15 karyawan tetap dijadikan responden penelitian ini. Diketahui 3 (tiga) yang paling banyak dipilih responden yaitu pertama lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar, et al, (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren.” Variabel yang kedua, yaitu Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beno&Irawan (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Pegawai PT. Penendio Teluk Bayur Padang.” Variabel Yang ketiga, yaitu Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2019) dengan judul

“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan pada masa pandemic covid.”

Untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Harfit International dengan variabel lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, konflik kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja disiplin kerja. Berikut dapat dilihat dalam gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2025

Gambar 1. 1 Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pra survey sebanyak 15 orang karyawan menunjukan bahwa terdapat 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja merupakan variabel yang dianggap oleh karyawan mempengaruhi kinerja sebanyak 5 karyawan, motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebanyak 4 karyawan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 2 karyawan. Maka dapat ditarik

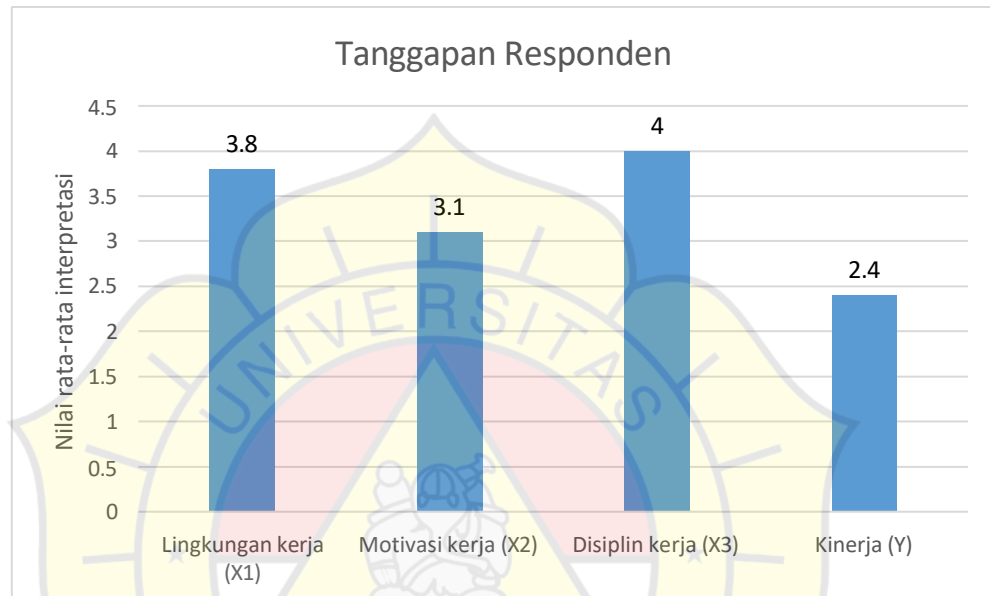
kesimpulan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat motivasi kerja yang dialami karyawan tentunya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah dapat menyebabkan tidak adanya semangat bekerja dan hilangnya fokus dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, di mana disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut ini adalah diagram hasil pra-kuesioner tanggapan responden mengenai variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang dialami oleh karyawan PT. Harfit International pada gambar berikut.



Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Gambar 1. 2 Tanggapan Responden

Untuk menjelaskan grafik diatas, menunjukan pada variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai rata-rata sebesar 3,8 berdasarkan tabel skala interpretasi yang dari hasil tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di PT. Harfit International baik, lalu pada variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai rata-rata 3,1 berdasarkan tabel skala interpretasi yang dari hasil tersebut bahwa motivasi kerja di PT. Harfit International baik, lalu pada variabel (X_3) dengan nilai rata-rata 4.0 berdasarkan tabel skala interpretasi yang dari hasil tersebut bahwa disiplin kerja di PT. Harfit International juga baik, serta pada variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 2,4 berdasarkan tabel skala

interpretasi yang dari hasil tersebut bahwa kinerja di PT. Harfit International tidak baik atau rendah. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja di PT. Harfit International sudah baik atau tinggi, sedangkan untuk kinerja karyawan masih tergolong tidak baik atau rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti terkait penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfit International Di Jakarta Timur”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat masalah yang dapat di identifikasikan oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada PT. Harfit International tinggi tetapi kinerja karyawan PT. Harfit International tergolong rendah.
2. Motivasi Kerja telah dilaksanakan baik tetapi kinerja kerja karyawan PT. Harfit International tergolong rendah.
3. Disiplin Kerja tinggi dan kinerja karyawan PT. Harfit International tergolong rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih fokus, sempurna dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan. Sedangkan untuk responden dibatasi pada karyawan PT. Harfit International.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfit International?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfit International?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfit International?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Harfit International?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfit International.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfit International.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfit International.
4. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfit International.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan baik kegunaan secara ilmiah maupun kegunaan secara praktis, diantaranya:

1. Aspek Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan di PT. Harfit International serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya Kinerja Karyawan.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti

pentingnya Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harfit International.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harfit International Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

