

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia, maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus

memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di restoran yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2005:146) tujuan motivasi yaitu dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan meningkatkan produktivitas, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja, mendapatkan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, partisipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diemban.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hariandja (2002) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena rendahnya disiplin kerja, yaitu adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, tidak mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2012), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapai. Rendahnya disiplin karyawan dapat dilihat dari adanya tingkat absensi. Semakin tinggi tingkat absensi, maka akan menghambat jalannya perusahaan. Sebaliknya, apabila tingkat absensi rendah, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedamaryanti (2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti pencahayaan, sirkulasi udara, warna, keamanan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

PT. XYZ Jakarta Utara adalah perusahaan yang bergerak dibidang makanan cepat saji yang bertempat di jakarta utara. Untuk menghadapi persaingan usaha dibidang makanan cepat saji dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik dan dapat diandalkan. Pada kenyatannya yang dilakukan terhadap karyawan PT. XYZ Jakarta Utara terdapat fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan tindakan disiplinan yang menunjukkan masih kurangnya karyawan melaksanakan prinsip kinerja perusahaan. Diantaranya terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan faktor motivasi yang rendah, tingginya tingkat

keterlambatan karyawan dan banyaknya karyawan yang tidak memperhatikan perlengkapan dan penampilan.

Hasil penilaian pra-survey peneliti terhadap kinerja 20 orang karyawan yang diperoleh dari masing-masing supervisi pada bagian *finance* di PT. XYZ Jakarta Utara. Adapun penilaian pra-survey terkait kinerja 20 orang karyawan tersebut, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1. Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. XYZ Jakarta Utara

Keterangan	Baik	Kurang
Pekerjaan		
Kemampuan Menyelesaikan Persoalan dan Mengambil Keputusan	7 orang	13 orang
Ketelitian dalam bekerja	7 orang	13 orang
Pengaturan waktu	6 orang	14 orang
Pengaturan Biaya	6 orang	14 orang
Komunikasi		
Komunikasi Lisan	7 orang	13 orang
Komunikasi Tulisan	8 orang	12 orang
Penampilan Diri	5 orang	15 orang
Supervisi/Keterampilan Manajerial		
Pengembangan Staf	7 orang	13 orang
Sikap kerja yang positif	7 orang	13 orang
Disiplin	8 orang	12 orang

Sumber : Supervisi PT. XYZ bagian *finance*, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, hasil pra survei kinerja yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan banyaknya karyawan yang belum memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dimana masih banyaknya karyawan yang mendapat penilaian kurang, hal ini menyebabkan penilaian yang diberikan kepada karyawan tersebut setiap tahunnya sangat tidak memuaskan untuk penilaian kinerja masing-masing karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja ini tentu sangat penting demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain dari hasil pra-survey terkait kinerja 20 karyawan dengan masing-masing supervisor dibagian *finance*. Peneliti juga melakukan pra-survey terhadap 15 orang karyawan terkait rendahnya kinerja karyawan yang ada di PT.XYZ Jakarta Utara. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Kuesioner Pra-Survey Rendahnya Kinerja Karyawan PT. XYZ Jakarta Utara

No.	Ukuran	Jumlah Responden
1	Rendahnya pemberian gaji karyawan	15 orang
2	Sikap supervise	10 orang
3	Beban dari tugas-tugas yang diberikan	10 orang
4	Tidak tersedianya fasilitas kantin diperusahaan	15 orang
5	Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja	10 orang

Sumber: Karyawan PT. XYZ, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ukuran dari variabel motivasi kerja adalah rendahnya pemberian gaji. Dari 15 orang karyawan memberikan jawaban. Selanjutnya 10 orang karyawan memberikan jawaban dengan ukuran sikap supervise dalam penilaian dan beban-beban yang diberikan, membuat disiplin kerja karyawan rendah, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan ukuran dari variabel lingkungan kerja adalah tidak tersedianya fasilitas kantin diperusahaan, 15 karyawan memberikan jawaban. Dan 10 orang karyawan memberikan jawaban dari ukuran lingkungan yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin. Motivasi karyawan berarti memberikan dorongan pada

karyawan sehingga mau bekerja dengan baik. Pemberian motivasi kepada tenaga kerja dapat meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja tersebut.

Berikut adalah daftar absensi karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara yang didapat dari bagian personalia periode Mei–September 2016 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT. XYZ Jakarta Utara Periode Juni – September 2016

Bulan	Jumlah Karyawan Divisi Finance	Total Hari Kerja dalam sebulan	Total Keterlambatan dalam sebulan	Persen
Mei-Juni 2016	88 Orang	1361	396	29.10%
Juni-Juli 2016	88 Orang	1155	399	34.55%
Juli-Agustus 2016	88 Orang	1668	521	31.24%
Agustus-September 2016	88 Orang	1332	602	45.20%
Total		5516	1918	34.77%

Sumber : Bagian Personalia PT. XYZ , 2016

Dari tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa keterlambatan karyawan pada absensi bulan Agustus–September 2016 mencapai 602 kali keterlambatan atau sebesar 45.20%. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan, kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan. Padahal karyawan telah dimotivasi dengan berbagai hal seperti, pemberian gaji, adanya jaminan kesehatan, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan diakui dan dihargai.

Dengan melihat fenomena diatas, seperti: kurang bergairahnya karyawan dalam mengerjakan tugas yang disebabkan karena tidak adanya tunjangan yang

berkesinambungan, adanya sistem dan karyawan yang lambat sehingga mengakibatkan karyawan bekerja tidak efektif dan efisien, penghargaan diri perusahaan sehingga karyawan kurang merasa tertantang didalam bekerja, tingginya tingkat keterlambatan masuk kantor, tidak memperhatikan perlengkapan dan penampilan diri, dan tidak adanya fasilitas memadai dan tidak ada tempat istirahat untuk karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut yang dimana penulis akan menyajikan hasil penelitiannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian *Finance* Pada PT. XYZ Jakarta Utara)”**.

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang timbul pada PT. XYZ Jakarta Utara, yaitu :

1. Motivasi yang rendah dengan adanya pemberian gaji yang tidak sesuai dengan posisi karyawan dan kadang kala karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target, sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang tidak efektif dan efisien.
2. Kedisiplinan dengan adanya kehadiran para karyawan yang terlambat, sehingga menyebabkan adanya tingkat absensi yang rendah yang mengakibatkan kinerja menurun.

3. Kurang memadai fasilitas pada lingkungan kerja diperusahaan sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya diperusahaan.
4. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat menghambat proses kerja karyawan sehingga tingkat kinerja karyawan rendah.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah tersebut diatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut masalah Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara, dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan dan menjaga perusahaan agar tetap baik.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar beakang diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara?

4. Apakah secara simultan terdapat pengaruh antara Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara?
5. Apakah terdapat pengaruh paling dominan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Jakarta Utara?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh antara Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Jakarta Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

b. Bagi akademis

Sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya bagi mereka yang membutuhkan informasi penelitian dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk perbandingan dan evaluasi.

c. Bagi penulis

Penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat bermanfaat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi dilapangan.