

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era saat ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi ataupun perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Pada abad ke- 20 seperti ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumberdaya manusia yang profesional.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Kondisi lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik seperti tata ruang, interior dan eksterior kantor serta lingkungan sosial yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan, atasan dan bawahan di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan, atau tidak ada konflik yang negatif di antara para karyawan. Disamping itu, hubungan yang serasi antara pimpinan dengan bawahannya sangat membantu dalam kegiatan organisasi diperusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga tujuan dapat tercapai.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan dapat tumbuh dari dalam diri pribadi karyawan dan dapat juga dipacu dari pembinaan dari perusahaan yang bersangkutan. Pembinaan berupa pengarahan dan pembinaan dari pimpinan, peraturan disiplin, sanksi hukuman dan penghargaan bagi para karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang luar biasa.

Selain kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja, faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu penggerak yang berasal dari diri sendiri. Inilah motor utama dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Tanpa motivasi yang tulus, tidak mungkin tercipta kinerja yang tinggi. Memang pada umumnya motivasi kerja dipacu dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis atau gaji. Tetapi sebagian yang lain tidak hanya mempertimbangkan masalah fisiologis semata, akan tetapi sudah menjangkau kepada tingkat motivasi yang lebih tinggi, misalnya penghargaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam aktivitas pekerjaannya akan lebih mudah dalam mencapai kepuasan kerjanya. Hal itu disebabkan adanya dorongan untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (PT. DIKA) merupakan anak perusahaan dari Dana Pensiun Karyawan BCA, yang didirikan di Jakarta pada tanggal 2 Mei 2012 dengan fokus bisnis *Outsourcing*. PT. DIKA merupakan manajemen yang profesional dan berpengalaman dibidang keuangan dan jasa.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. DIKA Bapak Muhammad Indra selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja.

Permasalahan disiplin kerja pada PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir dapat dilihat dari hasil pra *survey* diperoleh informasi bahwa beberapa karyawannya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti terlambat hadir, tidak berada di tempat jam kerja, sakit tanpa surat dokter dan alpa. Oleh karena itu bila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kerjanya tidak baik yang akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berikut adalah data tingkat kedisiplinan karyawan di PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir:

**Tabel 1.1 Tingkat Kedisiplinan Karyawan
(Periode Januari – Desember 2018) PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir.**

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat Datang		Sakit		Alpa	
		Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah Karyawan	Presentase
Januari	150	94	62,67%	32	21,33%	22	14,67%
Februari	150	80	53,33%	30	20,00%	20	13,33%
Maret	150	95	63,33%	17	11,33%	15	10,00%
April	150	70	46,67%	20	13,33%	7	4,67%
Mei	150	93	62,00%	13	8,67%	13	8,67%
Juni	150	90	60,00%	25	16,67%	16	10,67%
Juli	150	87	58,00%	23	15,33%	10	6,67%
Agustus	150	80	53,33%	22	14,67%	10	6,67%
September	150	85	56,67%	26	17,33%	35	23,33%
Oktober	150	79	52,67%	16	10,67%	56	37,33%
November	150	60	40,00%	18	12,00%	20	13,33%
Desember	150	64	42,67%	13	8,67%	36	24,00%
Average		977	651,33%	255	170,00%	260	173,33%
		97,7	65,13%	25,5	17,00%	26	17,33%

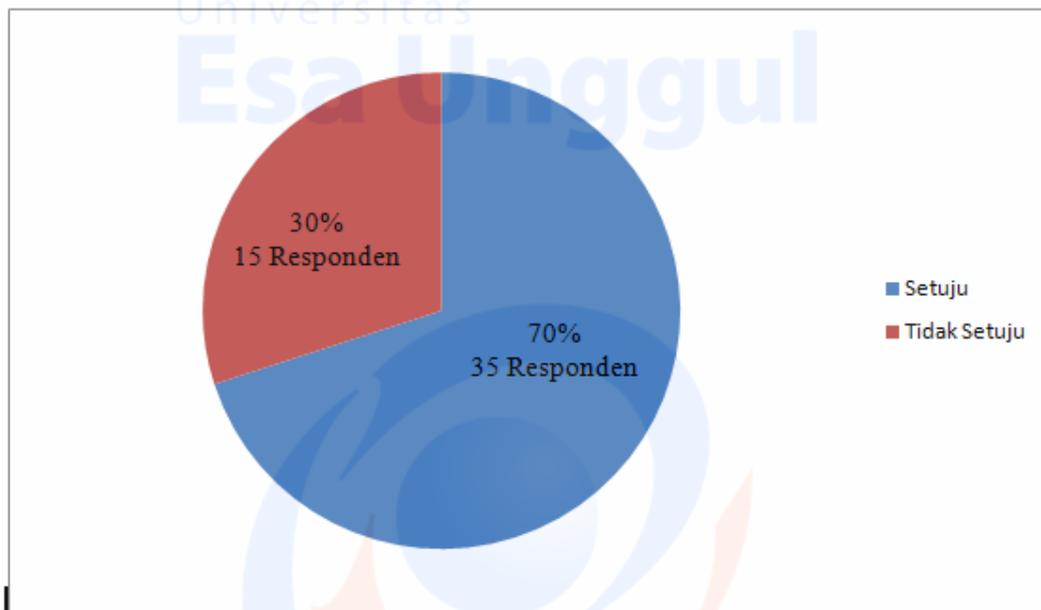
Sumber: HRD PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir

Berdasarkan dari tabel diatas dapat terlihat bahwa terjadi kenaikan kedisiplinan karyawan dilihat dari tingkat keterlambatan pada bulan Januari sampai dengan Desember 2018 sebesar 65,13% dikarenakan suasana kerja yang berada dikantor kurang mencukupi maka kebanyakan karyawan datang terlambat malas dengan lingkungan kerja yang berada. Presentase karyawan yang sakit sebesar 17,00% dan presentase karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan berjumlah 17,33%. Permasalahan ini jelas disiplin kerja pada PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir perlu ditingkatkan lagi, hal ini terbukti dengan melibatkan para karyawan untuk mengambil keputusan dalam rapat anggota, memberikan dukungan kepada semua karyawan, memberikan perhatian kepada semua karyawan, mampu menciptakan suasa kerja yang kondusif dan mengarahkan para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik demi kelangsungan tujuan organisasi.

Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan adalah dimana pekerja yang di jalankan oleh karyawan yang begitu banyaknya, sehingga perlu adanya motivasi dari pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal lagi. Oleh karena itu karyawan merasa tidak senang dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada

karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang kurang semangat dalam melaksanakan *jobdesk*-nya.

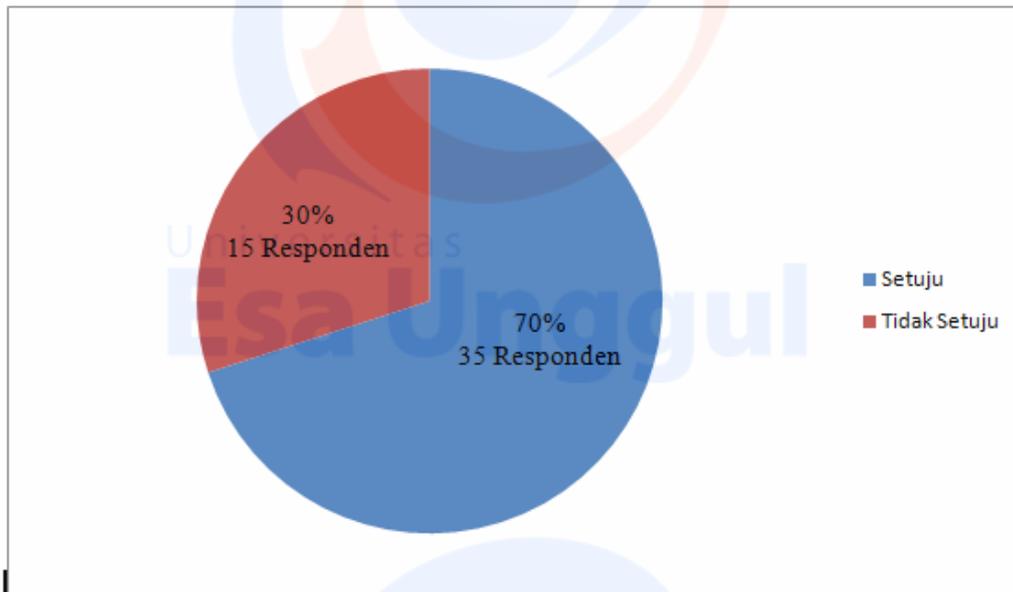
Untuk memperkuat data tersebut, peneliti melakukan pra *survey* berdasarkan variabel dari karyawan yang bekerja di PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir, sebagai berikut:



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 1.1
Pra Survey Tentang Lingkungan Kerja Kondusif Pada PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir

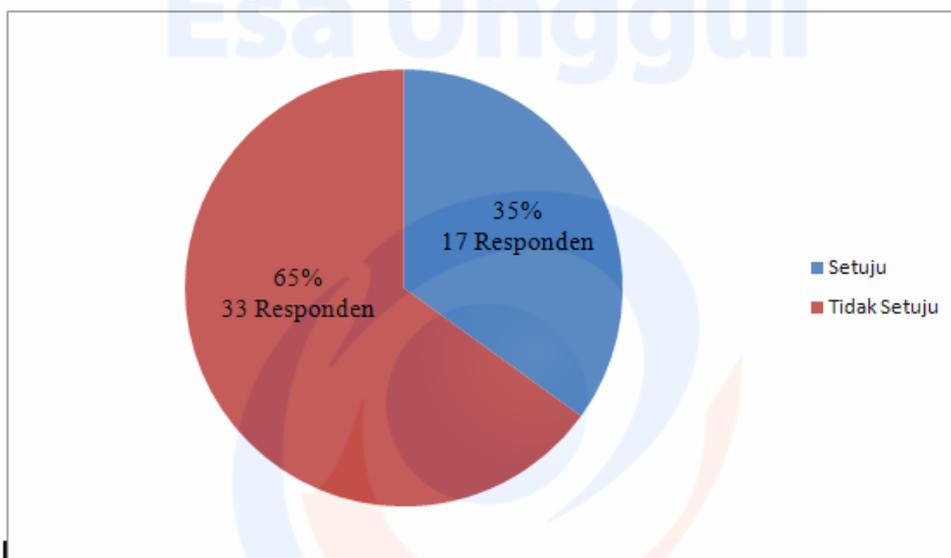
Dapat di lihat dan diketahui berdasarkan hasil pra survei yaitu 50 responden pada karyawan PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir, dengan pertanyaan “Apakah lingkungan kerja anda sudah kondusif dan sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan anda?” Dimana sebanyak 65% dari 33 responden yang mengatakan tidak setuju dalam lingkungan kerja kondusif karena responden bekerja dengan kondisi ruangan yang sangat tidak nyaman seperti suhu udara yang kurang dingin, kurangnya penerangan di tempat kerja yang sangat minim, ukuran ruang tempat kerja yang sempit, dan kurangnya kebersamaan antar karyawan.



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 1.2
Pra Survey Tentang Jarak Tempat Tinggal Pada PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir

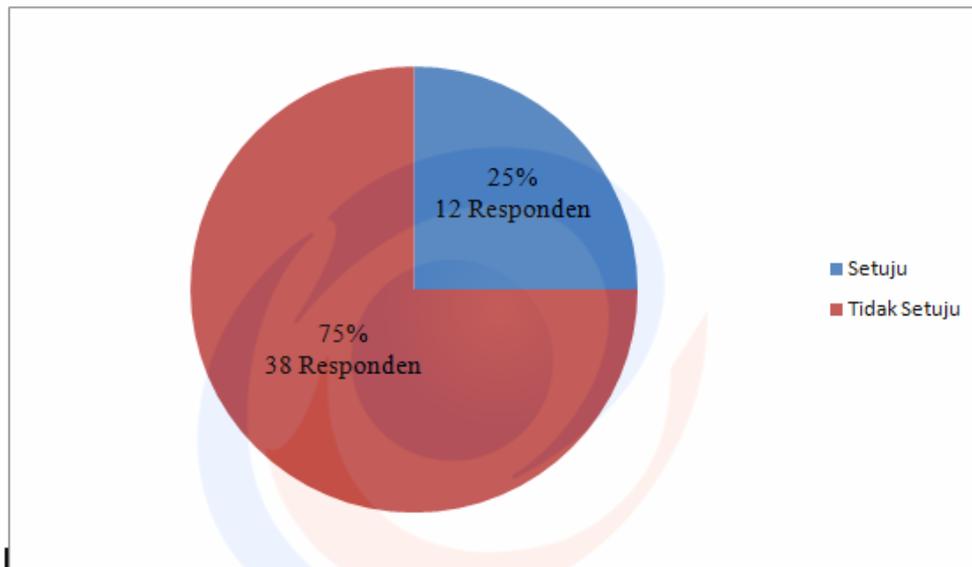
Dapat di lihat dan diketahui berdasarkan hasil pra survei yaitu 50 responden pada karyawan PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir, dengan pertanyaan “Apakah jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu anda datang ke tempat kerja?” Dimana sebanyak 70% dari 35 responden yang menjawab setuju karena banyaknya responden yang tempat tinggal jauh di luar daerah Jakarta seperti Kota Depok, Kota Tangerang, dan Kota Bekasi, dan responden juga malas datang tepat waktu karena suasana yang ada di tempat kerja membosankan.



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 1.3
Pra Survey Tentang Tingkat Perhatian Atasan Pada PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir

Dapat di lihat dan diketahui berdasarkan hasil pra survei yaitu 50 responden pada karyawan PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir, dengan pertanyaan “Apakah atasan anda memperhatikan anda bekerja?” Dimana sebanyak 65% dari 33 responden yang menjawab tidak setuju karena kurangnya motivasi yang di berikan oleh pemimpin kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal lagi.



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 1.4
Pra Survey Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir

Dapat di lihat dan diketahui berdasarkan hasil pra survei yaitu 50 responden pada karyawan PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir, dengan pertanyaan “Apakah anda menyelesaikan pekerjaan dengan baik?” Dimana sebanyak 75% dari 38 responden yang menjawab tidak setuju karena responden yang datang terlambat datang mempengaruhi tugas pekerjaan yang diberikan oleh atas.

Adanya permasalahan diatas tentunya akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan organisasi akan mengalami kemunduran apabila kinerja karyawan organisasi tersebut tidak diperbaiki. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. DIKA Cabang Bendungan Hilir).**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurang memadai fasilitas pada lingkungan kerja di perusahaan sehingga menyulitkan dalam melakukan aktifitasnya di perusahaan yang membuat karyawan kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan yang melanggar SOP (Standar Oprasional Perusahaan).
2. Tata ruang kerja yang sempit dan terlalu berdekatan, desain tempat kerja belum disesuaikan dengan desain tempat kerja yang modern.
3. Kurangnya pengawasan yang ketat dan sanksi hukum yang tegas mengenai tingkat disiplin kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mematuhi tata tertib perusahaan.
4. Perusahaan tidak mendorong karyawan untuk berprestasi dalam bekerja sehingga motivasi kerja menurun.
5. Adanya hubungan dengan atasan kurang terjalin kerjasama yang baik terhadap karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT DIKA Cabang Bendungan Hilir.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman lebih mengenai hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian yang selanjutnya mengenai kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambahkan wawasan serta pemahaman berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi rujukan apabila akan melakukan penelitian berkaitan dengan masalah ini.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi keputusan didalam ilmu manajemen khususnya dalam hal kinerja karyawan.