

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada era saat ini bisnis sangatlah kompetitif dalam tingkat penerapannya, dapat dilihat dari persaingan perusahaan yang semakin kompetitif dalam memenangkan persaingan pasar. Terdapat banyak factor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan dalam membangun, mengembangkan, dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah pelaku utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan, mulai dari peningkatan perencanaan sampai dengan tingkat produksi dan evaluasi. Oleh karena itu perusahaan dituntut harus mampu mengelola sumber daya manusia secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Salah satu tolak ukur yang bisa digunakan untuk menilai suatu kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja yang dikerjakan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku yang ada pada masing-masing perusahaan. Karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam setiap menjalankan tugasnya untuk menghasilkan output yang baik berdasarkan kualitas individu tersebut. Kinerja adalah pelaku utama yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan atau peran dalam perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kebutuhan sumber daya manusia dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang terdapat dalam perusahaan yang dibebankan kepada karyawan dapat dicapai. Dalam rangka peningkatan perusahaan diperlukan keberhasilan pada tiap-tiap bidang penting yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan. Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja karyawan merupakan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat memberikan motivasi kepada para karyawan agar dapat mendorong secara langsung untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi dengan baik dan benar sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perusahaan tersebut, serta melakukan pengawasan langsung melalui system evaluasi agar hasil pekerjaan karyawan dapat sesuai dengan perencanaan serta mengurangi adanya penyimpangan dan kekeliruan. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan, maka haruslah memahami motivasi apa yang akan diberikan kepada karyawan yang bekerja tersebut, karena motivasi itulah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Menurut (Prabu dan Wijiyati,2016) Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dengan konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif dan lebih bersemangat untuk bekerja lebih menuju tujuan perusahaan daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena dengan kinerja tinggi mereka akan mengarahkan sebuah perusahaan ke arah tujuan yang lebih baik.

Motivasi dapat bersifat positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan sesuatu yang bernilai ditawarkan kepada seseorang berupa uang, pujian hingga tawaran kenaikan jabatan jika kinerja karyawan tersebut memenuhi standar yang ditetapkan. Sedangkan motivasi negative yaitu dengan menggunakan hukuman atau ancaman seperti halnya teguran – teguran, ancaman PHK, ancaman diturunkan pangkat dan sebagainya, jika kinerja yang dilakukan karyawan tersebut tidak sesuai dengan standar yang ditentukan.

Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan perkembangan disiplin dalam bekerja. Tindakan pendisiplinan harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan menginginkan agar keinginan karyawan dapat terintegrasi atau terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan maka harus mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti manajemen harus mengikuti kehendak karyawan. Selama perusahaan sudah mempunyai peraturan dan telah disetujui secara bersama maka pelanggaran terhadap peraturan harus dikenakan tindakan kedisiplinan.

Disiplin merupakan suatu keadaan atau sikap hormat yang dimiliki oleh diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan sering dilanggar atau diabaikan, maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Begitupun sebaliknya jika karyawan tunduk atau taat pada ketetapan perusahaan, menggambarkan karyawan tersebut berada pada kondisi disiplin yang baik.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:215), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang mempunyai manfaat yang besar, baik dalam kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, hingga memperoleh hasil yang optimal, adalah manfaat disiplin kerja bagi organisasi, sedangkan bagi karyawan dapat melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting diperhatikan oleh manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak sedang melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh atau dampak langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan tidak sesuai dan tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Suparyadi (2015:391) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan perusahaan tersebut dalam melakukan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan prasaan yang nyaman atau sebaliknya yang membuat karyawan lebih produktif , atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan pada karyawan tersebut sewaktu melaksanakan pekerjaannya.

Setiap perusahaan mengharapkan agar pegawainya dapat memiliki kinerja yang sangat baik. Informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh dari penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan tersebut dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kinerja menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan tersebut mampu memenuhi harapan perusahaan.

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan**Bulan Agustus-Desember PT. Romi Violeta, Sidoarjo**

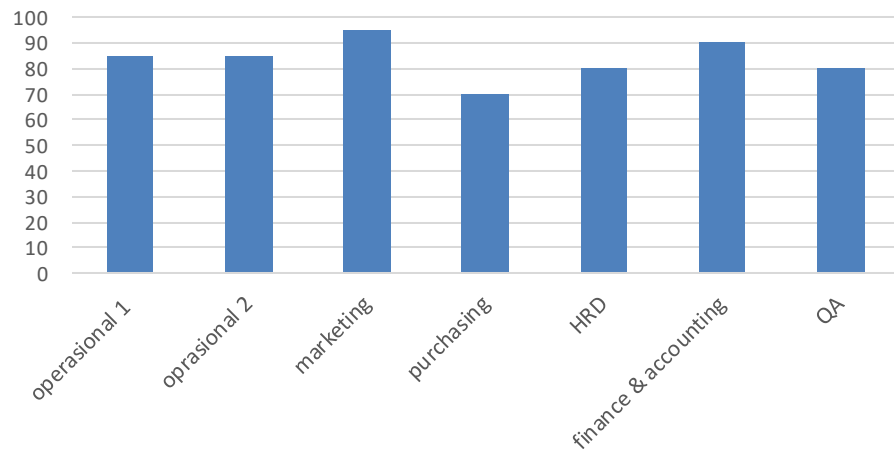
Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Datang Terlambat	Tidak Hadir	Kehadiran	Presentase Ketidakhadiran
Agust	135	18 hari	29	50	2.398	31,5%
Sept	135	23 hari	58	45	3.083	52%
Okt	135	20 hari	34	46	2.674	39%
Nov	135	22 hari	52	82	2,910	40%
Des	135	19 hari	38	66	2.499	35%

Sumber : PT. Romi Violeta

Data hasil absensi karyawan PT. Romi Violeta dalam bulan Agustus sampai Desember terjadi naik turun presentase ketidakhadiran karyawan, presentase ketidakhadiran karyawan terbesar terjadi pada bulan September. Hal ini disebabkan karena banyak sekali karyawan yang tidak bekerja. Akibat dari banyaknya tenaga kerja yang tidak bekerja akan membuat proses produksi yang tidak maksimal. Tidak hanya itu daftar keterlambatan para pekerja tertinggi juga pada bulan September.

Tabel 1.2 Data penilaian evaluasi kinerja karyawan

PT. Romi Violeta Sidoarjo pada bulan Januari – Desember 2020



Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan dalam satu tahun pada tahun 2020 memiliki hasil yang berbeda-beda pada setiap divisi yang ada pada perusahaan PT. Romi Violeta Sidoarjo. Divisi marketing yang memiliki nilai tertinggi atau yang paling baik sehingga mampu memberikan hasil yang memuaskan, sedangkan divisi purchasing (pembelian) memberikan hasil yang kurang baik dan optimal sehingga mendapatkan nilai yang rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa diagram hasil penilaian kerja karyawan pada tahun 2020 terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan, yang tentunya disebabkan karena adanya beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Hal ini juga didukung

oleh data tingkat absensi karyawan pada PT. Romi Violeta dalam beberapa bulan pada tahun 2020.

Tingkat motivasi, disiplin dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika pengelolaan karyawan dalam pemberian motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan pada latar belakang diatas maka dilakukannya penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan lingkungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta”.

Adanya virus covid 19 dalam tahun 2020 ini juga sudah dipastikan tingkat produksi akan menurun, untuk mengatasi hal tersebut maka pihak perusahaan dengan terpaksa melakukan pemberhentian karyawan untuk sementara ataupun selamanya sampai virus ini benar-benar tidak ada. Oleh karena itu pemerintah juga diharapkan bisa melakukan kebijakan untuk mengatasi masalah ini, jika tidak akan menyebabkan semakin banyaknya tingkat pengangguran dan kondisi ekonomi dalam indonesia juga semakin menurun.

1. 2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta ?

3. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang dilakukan dengan harapan penulis mampu

mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan yang khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam dunia kerja.

B. Secara Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang bermanfaat bagi tiap pengembangan perusahaan PT. Romi Violeta. Khususnya dibidang sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang dan sebagai perbandingan untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Romi Violeta
3. Penelitian ini dapat memberikan informasi untuk penelitian yang akan datang tentang pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian serupa sebagai pembanding untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian yang akan datang agar dapat lebih menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang terjadi pada hasil penelitian ini.