

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja terbaik. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus mampu membuat lingkungan dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal, terutama dalam hal kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan.

Kinerja adalah gambaran dari kemampuan dan keterampilan individu dalam pekerjaan tertentu, yang akan memengaruhi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:6), Kinerja juga mencakup jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut, atau bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas-tugas tersebut. Lebih lanjut disebutkan bahwa kinerja atau prestasi pekerjaan ini terdiri dari tiga elemen penting: kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan mereka terhadap penjelasan tugas dan peran yang diberikan, dan tingkat motivasi mereka. Ketiga faktor tersebut berkorelasi positif satu sama lain. Kinerja yang tinggi merupakan bukti kualitas karyawan dan sangat penting untuk kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawannya memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kinerja ini. Kinerja karyawan ditemukan sebagai salah satu elemen yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Gultom, 2014). Beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka, seperti stres kerja, menurut Mangkunegara (2017), Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan semua tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Mangkunegara (2007:67) menegaskan bahwa kinerja karyawan

adalah hasil kerja karyawan yang tercermin dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Narogong mampu memproduksi 14.5 juta ton semen setiap tahun dan mempekerjakan 200 orang, menjadikannya salah satu perusahaan jasa yang membantu masyarakat memenuhi kebutuhan pembangunan di Indonesia yang sebelumnya bernama PT. Holcim Indonesia, Narogong. Perusahaan yang dipilih untuk diteliti dalam penelitian ini adalah PT.Solusi Bangun Indonesia, Tbk berlokasi di Jl. Raya Narogong Km. 7, Klapa Nunggal, Bogor, Jawa Barat, Cileungsi, Kab. Bogor. Fenomena yang terjadi di PT. Solusi Bangun Indonesia Untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan layanan yang diberikan kepada komunitas perusahaan, diperlukan peningkatan kinerja. PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Narogong percaya pada pembangunan berkelanjutan. Selama pertumbuhan bisnis, PT. Solusi Bangun Indonesia mendorong pertumbuhan ekonomi dan bekerja sama dengan komunitas untuk meningkatkan standar hidup. Pada saat yang sama, PT. Solusi Bangun Indonesia juga mengelola sumber daya alam secara bertanggung jawab melalui solusi inovatif untuk mengurangi pengurangan air, mengurangi emisi CO₂, meningkatkan efisiensi energi, dan melestarikan keanekaragaman hayati dan lingkungan. Kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia dari tahun 2019-2021 disajikan dalam Tabel 1.1:

Tabel 1.1

Kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia

No.	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Meningkatkan lingkungan kerja karyawan	100%	95%	90%	90%
2.	Meningkatkan motivasi kerja karyawan	100%	100%	85%	90%

Lanjutan Tabel 1.1

3.	Meningkatkan disiplin kerja karyawan	100%	95%	85%	90%
Jumlah		100%	97%	82%	90%

(Sumber data: PT SBI)

Kinerja karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia menunjukkan fluktuasi dari tahun 2019 hingga 2021 dan belum mencapai target kinerja 100%. Ini terlihat dari beberapa aspek penilaian dari tahun 2019 hingga 2021, yang hanya mencapai 97%, 82%, dan 90% dari target kinerja, masing-masing. Tabel 1.1 menunjukkan bukti ini.

Menurut Siagian (2002:286) bahwa banyak faktor memengaruhi kinerja karyawan. Ini termasuk lingkungan kerja, budaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan inisiatif dan motivasi.

Tempat kerja yang memungkinkan pekerja merasa nyaman dan kreatif Manajer bisnis harus tahu cara membuat lingkungan kerja yang baik agar bisnisnya beroperasi dengan baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas (Semito 2011:183). Menurut Khoiri, (2013:89), Sebagai bagian dari struktur sosial organisasi, lingkungan kerja memengaruhi perilaku individu di dalam organisasi serta kinerja organisasi. Menurut Khoiri, (2013:89), Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam adalah lingkungan fisik yang tidak dipengaruhi oleh budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dll. Lingkungan sosial adalah tempat orang berinteraksi dan melakukan sesuatu. Lingkungan budaya terdiri dari segala kondisi, baik materi (benda) maupun nonmateri, yang diciptakan oleh manusia melalui tindakan kreatifnya. Lingkungan kerja juga dievaluasi sebagai komponen yang berkontribusi terhadap kinerja pekerja. (Siagian & Khair, 2018). Dinilai, lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan, dan mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman, yang menghasilkan peningkatan produktivitas dan semangat kerja. (Subariyanti, 2017). Tempat kerja dapat dibagi menjadi lingkungan fisik dan psikis, dan keduanya dapat memengaruhi bagaimana seseorang bekerja di tempat kerja (Hendri, 2012).

Penelitian tentang lingkungan kerja telah dilakukan oleh Laksono & Wilasittha (2021), Sidiq & Rushadiyati, (2021) dan Simanjuntak et al. (2021) pada penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

Menurut Zainul & Muchamad (2012:81) Interaksi antara kebutuhan, persepsi, dan keputusan seseorang digambarkan sebagai proses psikologis yang disebut motivasi. Ini didasarkan pada teori Maslow, yang berpendapat bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk menggambarkan keinginan seseorang untuk bekerja. Di sini, seseorang memiliki banyak kebutuhan, termasuk kebutuhan untuk aktualisasi diri, harga diri, hak milik, keselamatan, dan keamanan. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dan meningkatkan keyakinan mental dan kepercayaan diri mereka. Sebenarnya, karyawan memiliki banyak kebutuhan. Hal-hal yang dapat membantu memenuhi kebutuhan tertentu dengan tujuan mencapainya karena selalu ada kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan dan tujuan ini menimbulkan dan mendorong usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (perbuatan). Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu untuk tujuan tertentu (Kadarisman 2012:205).

Pemimpin yang memotivasi karyawan akan membuat mereka merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk membantu organisasi berkembang. Motivasi karyawan merupakan hal yang paling penting karena diharapkan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi diri berfungsi sebagai motivasi untuk mendorong karyawan untuk menjadi lebih kreatif dalam pekerjaan mereka (Sutrisno 2015 :44). Akibatnya, pemimpin organisasi harus menyadari kebutuhan karyawan mereka. dimana perusahaan bertanggung jawab untuk membayar karyawan yang telah melakukan kemajuan untuk perusahaan. Salah satu cara yang paling efektif untuk mendorong karyawan untuk menghasilkan hasil yang lebih baik adalah dengan memberikan insentif, bukan dengan gaji atau kompensasi.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020), Asmawiyah et al. (2020) dan Adinda et al. (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Situasi organisasi selama jangka waktu tertentu ini sangat terkait dengan aturan saat ini. menjadi bagian penting dari kedisiplinan karyawan. Ketaatan pada aturan adalah disiplin, (Tollardi 2002:80). Sebaliknya, pendidikan adalah upaya untuk membuat lingkungan kerja lebih teratur, efektif, dan produktif dengan menerapkan sistem yang tepat. Hasibuan (2010:193), mengatakan bahwa "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Menurut Rivai (2011), Para manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mengikuti aturan perusahaan. Pendapat Harlie (2010;117) Di sisi lain, pembentukan disiplin kerja tidak timbul secara spontan; pada kenyataannya, itu adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Keadaan di mana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi secara sadar mengikuti dan menerapkan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, disebut disiplin kerja. Dan totalitas dapat dicapai dengan mencapai keseimbangan antara apa yang diinginkan dan apa yang sebenarnya terjadi. Para pekerja diharapkan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, yang akan menghasilkan peningkatan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Prasetyo & Marlinamaka (2019), Burhannudin et al. (2020) dan Juliyanti & Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan atau di uraikan, maka penulis melakukan observasi menggunakan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Bangun Indonesia TBK."**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan, masalah yang dihadapi analitis pengkajian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Bogor ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Bogor?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Bogor
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Bogor
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk. Bogor

D. Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan teori yang ada dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan pemahaman penulis tentang bagaimana kinerja karyawan memengaruhi kinerja mereka.
2. Untuk Akademik
menambah pengetahuan dan wawasan, dan berfungsi sebagai referensi bagi pembaca yang ingin melanjutkan studi di bidang yang sama di masa depan.
3. Untuk Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini akan membantu bisnis mempertimbangkan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan terkait lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.