

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sebagai penggerak utama dalam kelangsungan suatu kegiatan usaha, bahkan mempengaruhi kemajuan atau kemunduran perusahaan. Faktor utama yang menentukan hal ini adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, seluruh individu yang terlibat dalam sebuah organisasi bertanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas yang optimal, kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan dan diberikan pelatihan yang sesuai demi tercapainya sasaran perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk memastikan kelangsungan kegiatan secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia adalah aset berharga dalam perusahaan, yang harus dikelola dan dimanfaatkan dengan cara yang adil dan manusiawi. Selain mengacu pada individu, istilah sumber daya manusia juga mencakup keterampilan karyawan, seperti bakat, kemampuan, produktivitas, dan kinerja mereka.

Semua perusahaan ingin memiliki karyawan dengan kinerja tinggi, karena semakin banyak karyawan berkualitas, semakin besar produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dan semakin kuat daya saingnya di pasar global. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup lingkungan kerja, budaya kerja, dan disiplin, di samping elemen lain yang berperan penting. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu elemen kunci dalam memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, namun tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan. Jika kinerja seorang karyawan baik maka

keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah dicapai (Rahayu & Ruhamak, 2017). Seorang karyawan akan merasa bangga dan puas dengan pencapaian yang dicapai berdasarkan kinerja perusahaan (Kurniasari, 2018). Kinerja yang baik membutuhkan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya baik sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan (Kurniasari et al., 2022). Oleh karena itu, pegawai membutuhkan insentif untuk memotivasi mereka di tempat kerja.

Kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Mahardhika et al., 2024).

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja PT Multipar Sapta Tama Tahun 2021 - 2023

No	Indikator	Target	Capaian		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	100%	83%	85%	84%
2.	Kuantitas Kerja	100%	82%	86%	83%
3.	Kehadiran	100%	84%	88%	87%
4.	Disiplin Kerja	100%	80%	87%	82%
5.	Kemampuan Kerja Sama	100%	82%	85%	82%
Rata - rata			82,2%	86,2%	83,6%

Sumber : PT Multipar Sapta Tama

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadinya fluktuasi terhadap kinerja karyawan yang dialami pada tahun 2021 sebesar 82,2%, kemudian pada tahun 2022 mengalami peningkatan penilaian kinerja sebesar 86,2% dan pada tahun berikutnya 2023 kembali mengalami penurunan sebesar 83,6%. Perusahaan telah menetapkan target terkait dengan kinerja karyawan sebesar 100%, yang mana realisasi kinerja karyawan belum mencapai 100% dengan memperbaiki serta mengevaluasi masalah yang dihadapi. Hal ini memberikan penjelasan mengenai

kegiatan agenda yang belum terlaksanakan dengan baik dan belum sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain adalah Lingkungan kerja, Budaya kerja dan Disiplin kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui area fisik dan nonfisik yang kondusif, seperti menciptakan suasana yang nyaman dan aman bagi karyawan. Hal ini meliputi penyediaan fasilitas serta alat untuk menjamin keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan semangat kerja di berbagai aspek kehidupan kerja. Dengan demikian, kebutuhan material dan nonmaterial terpenuhi untuk mendukung peningkatan produktivitas (Saleh & Utomo, 2018).

Menurut Oktavia & Fernos (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kota Padang” menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Budaya kerja yang berkembang di banyak perusahaan saat ini memengaruhi perilaku karyawan. Oleh karena itu, karyawan perlu menyesuaikan diri dengan budaya dominan yang berlaku di perusahaan tersebut, meskipun budaya tersebut tidak selalu sesuai dengan karakter pribadi mereka. Ketidaksesuaian ini dapat menyebabkan kesulitan dalam interaksi antar rekan kerja. Bagi karyawan yang sudah terbiasa dengan budaya itu, hal ini mungkin bukan masalah. Namun, bagi mereka yang masih dalam proses menyesuaikan diri, tantangan bisa muncul dan mempengaruhi dinamika kerja tim (Meutia & Narpati, 2021).

Menurut Anwar et al. (2023) dalam penelitiannya berjudul “Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai” menjelaskan bahwa Budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar dapat mendorong mereka untuk mengubah

perilaku. Selain itu, disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi semua peraturan Perusahaan dan norma social yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Menurut Hisyam (2024) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat SDM & TI dan Direktorat Operasional Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) Jakarta” menjelaskan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Multipar Sapta Tama dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTIPAR SAPTA TAMA DIKANTOR PUSAT CEGER JAKARTA TIMUR”**



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Multipar Sapta Tama?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Multipar Sapta Tama?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Multipar Sapta Tama?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari pembuatan tugas akhir ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Multipar Sapta Tama
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan PT Multipar Sapta Tama
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Multipar Sapta Tama

2. Kegunaan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk memberikan kegunaan pada pihak yang membutuhkan seperti perusahaan, akademisi, dan masyarakat umum. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi perusahaan

Harapan dari penulisan ini adalah untuk menjadi bahan informasi dan upaya untuk lebih mengembangkan lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi pembaca

- 1) Menambah informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang yang sama.

c. Bagi Peneliti

Harapan dari penulisan ini adalah untuk memberikan pemahaman, pengetahuan yang lebih mendalam, dan pengenalan tentang bagaimana Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan memberikan pengalaman baru dalam dunia kerja dengan tetap menerapkan prinsip-prinsip yang telah dipelajari.

