

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan dalam bidang jasa. Dalam memajukan kemajuan dalam bidang jasa tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya agar berjalan sesuai dengan tujuannya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan/organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan organisasinya. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dari sebuah atau suatu perusahaan yang akan mendukung tata kelola organisasi yang efektif dan efisien Armstrong & Taylor (2014). Menurut Dessler dalam buku Edy Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Karyawan merupakan asset utama dalam organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama didalam sebuah perusahaan maupun didalam sebuah organisasi, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi. Dalam melaksanakan fungsinya tersebut, setiap sumber daya akan selalu berhubungan erat dengan tempat dimana ia bekerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya berprestasi dalam bekerja, karena dengan memiliki karyawan yang

berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Tosama Abadi merupakan perusahaan yang memiliki sumber daya manusia sebagai penggerak roda dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan yang berdiri sejak tahun 2006 dan berlokasi di Jakarta Timur tentunya harus memiliki tata kelola MSDM yang baik. Berdasarkan hasil pra-observasi penelitian yang dilakukan di PT. Tosama Abadi, penulis menduga adanya penyebab dari menurunnya kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan penyedia bahan baku mentah kelapa sawit (minyak CPO) yang berkantor di Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya indeks penilaian kinerja karyawannya. Pada tabel 1.1 menunjukkan indikasi penurunan yang penulis dapatkan melalui wawancara kepada selaku staff MSDM PT. Tosama Abadi yang penulis terjemahkan kedalam bentuk data grafik dan tabel kinerja.

Tabel 1.1 Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT Tosama Abadi

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Tanggung Jawab menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan	100%	90%	80%	90%
2.	Memiliki Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan	100%	95%	90%	85%
3.	Memiliki kemampuan kerjasama dengan baik	100%	80%	80%	80%
4.	Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan	100%	90%	80%	80%
5.	Disiplin kehadiran	100%	80%	95%	80%
Rata-Rata			87%	85%	83%

Sumber: PT. Tosama Abadi, diolah penulis 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2019 sebesar 87% , pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan target pencapaian sebesar 85 %, kemudian pada tahun 2021 kembali terjadi penurunan penilaian kinerja sebesar 83%. Perusahaan menetapkan

target kinerja pegawai sebesar 100%, berarti realisasi kinerja pegawai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh manajemen PT. Tosama Abadi.

Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya Faostino, (2013) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Kasmir, (2017:59) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja”.

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu yang dimilikinya. Sunarsi (2020) dalam penelitiannya berpendapat bahwa dengan lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja. Untuk mencapai kenyamanan lingkungan kerja fisik antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karyawan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bekerja dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya Yantika (2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2022) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tangiang. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri Khairunnisa dan Riyanto,(2020) yang menunjukkan adanya

pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai PT. Trapo Indonesia.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Tosama Abadi dalam melaksanakan beban tugas juga berperan penting dalam meningkatkan atau menurunkannya kinerja. Selain pelatihan dan motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarnya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Hasibuan (2013:109) berpendapat “Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Situmorang et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Dana di Medan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Sammy Firwish (2022) menyatakan bahwa memiliki pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antar disiplin kerja dan kinerja juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sugito Efendi & Hardiyanto, (2021) menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Shopee Internasional Indonesia.

Selain lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektifitas kinerja para karyawannya, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja demikian juga sebaliknya Nadya (2022). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hustia (2021) terhadap 73 orang karyawan PT. CS2 yang melakukan WFO (*Work From Office*) di masa pandemi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Anwar dan

Budi, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimin (2020) yang dilakukan ada Dinas Pertanian menyatakan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Motivasi adalah gambaran dari etos dan semangat kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja demikian juga sebaliknya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tosama Abadi Jakarta Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat diajukan beberapa rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tosama Abadi Jakarta Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tosama Abadi Jakarta Timur?
3. Apakah disiplin kerja positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tosama Abadi Jakarta Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT.Tosama Abadi Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tosama Abadi Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tosama Abadi Jakarta Timur.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kegunaan secara teoritis
 - a. Diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia dalam penetapan dunia kerja.
2. Kegunaan praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pikiran bagi perusahaan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam memecahkan masalah-masalah berkaitan dengan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang

