

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada masa globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk mempunyai manajemen yang baik, suatu manajemen yang baik dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Untuk bisa meningkatkan efektifitas perusahaan terdapat beberapa hal yang harus dicermati perusahaan, salah satunya merupakan sumber daya manusia sebab aspek tersebut mempunyai kedudukan besar di perusahaan. sumber daya manusia tersebut adalah karyawan yang merupakan salah satu aspek keberhasilan perusahaan. agar tercapainya tujuan perusahaan maka perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat tercapai, apabila terdapatnya lingkungan kerja yang baik serta motivasi yang dimiliki oleh karyawan besar sehingga dapat menunjang para karyawan bekerja secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, keberhasilan secara utuh suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan serta kualitas dari sumber daya manusia tersebut sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang dimiliki harus mempunyai ketertiban yang besar, pengalaman serta prestasi, tidak hanya itu karyawan juga harus memiliki pengetahuan dan potensi-potensi lainnya yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan mempengaruhi suatu tingkat kesuksesan pada perusahaan, kinerja yang baik tentunya berdampak baik pada perusahaan. Peningkatan kinerja pada karyawan menjadi salah satu perhatian utama setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Karyawan memiliki kinerja yang memuaskan merupakan asset perusahaan yang berharga untuk dikembangkan atau dipertahankan. Menurut Mangkunegara (2013:67) dikutip dari Tyas & Sunuharyo (2020) Kinerja merupakan kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai pada tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut, karyawan membutuhkan kinerja yang baik. Menurut Torang (2014. Hal 74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja ialah salah satu aspek penting bagi perusahaan tanpa terkecuali. Pada PT. Tamim Zada Rajawali, Kinerja merupakan hasil dari kerja yang telah dilakukan karyawan yang dapat ditampilkan sebagai suatu prestasi karyawan. Oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat terus berkembang, mengalami kemajuan dan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan.

Peningkatan kinerja merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam kemajuan daya saing dalam dunia usaha baik didalam, ataupun diluar negeri. Apabila perusahaan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan akan mengalami peningkatan dan kemajuan dalam usahanya sehingga dapat memperkuat kedudukannya diantara para pesaing yang ada. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melaksanakan pekerjaan dan perilaku seperti apa yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja karyawan PT. Tamim Zada Rajawali

Indikator Kinerja	Target	Pencapaian		
		2018	2019	2020
Kualitas Kerja	100%	85%	90%	87%
Kuantitas Kerja	100%	80%	85%	80%
Pelaksanaan Tugas	100%	85%	90%	83%
Tanggung Jawab	100%	90%	95%	90%
Rata-rata	100%	85%	90%	85%

Sumber : PT. Tamim Zada Rajawali

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat tingkat penilaian kinerja karyawan PT. Tamim Zada Rajawali diatas dengan presentase dari beberapa aspek penilaian kinerja, bahwa dapat disimpulkan dengan tingkat presentase pada tahun 2018 (85%), pada tahun 2019 (90%) dan pada tahun 2020 (85%) terjadi penurunan kembali dikarenakan adanya pandemi yang sedang berlangsung. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus harus lebih memperhatikan agar kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan berada pada presentase 100%. Adapun hal-hal yang dapat menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah hasrat atau dorongan yang ada didalam setiap individu yang begitu besar untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Affandi (2018 hal 23)

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja pada PT. Tamim Zada Rajawali, Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. Tamim Zada Rajawali terdapat fenomena tentang motivasi yang kurang baik, hal tersebut terindikasi dari jumlah kehadiran karyawan dalam setiap harinya.

Terciptanya motivasi kerja yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian menurut Dodi, H (2014) motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang ada dalam perusahaan.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian dari Reza Almustofa (2014) bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas nya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi yang diperoleh.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan adanya faktor lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap kelangsungan kinerja karyawan hal tersebut

terindikasi dari pencahayaan yang kurang baik di beberapa ruangan, perubahan suasana kerja saat pandemic.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap patuh akan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam ruang lingkup pekerjaan, apabila karyawan dapat membangun disiplin dalam bekerja sehingga meningkatkan efektifitas dalam bekerja. Disiplin kerja menurut Rivai, (2011)

Disiplin adalah sarana komunikasi yang digunakan oleh manager untuk membantu karyawan memahami dan mengubah tindakan serta upaya untuk meningkatkan kesadaran kepada karyawan dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) disiplin dapat didefinisikan cara bersikap dan berperilaku konsisten dengan kebijakan perusahaan atau instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAMIM ZADA RAJAWALI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tamim Zada Rajawali?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tamim Zada Rajawali?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tamim Zada Rajawali?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian mendapatkan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tamim Zada Rajawali

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tamim Zada Rajawali
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tamim Zada Rajawali

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis, akademis maupun praktis sebagai berikut:

a. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan maupun pengetahuan bagi penulis dan pembacanya khususnya tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan pengeahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang mau melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menyampaikan kontribusi yang utama untuk peneliti dalam pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tamim Zada Rajawali.

