

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia sangatlah penting bagi masa depan suatu perusahaan, untuk itu diperlukan perencanaan serta pengelolaan yang baik atas kepemimpinan dari suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dessler (2015:4), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen sumber daya manusia memiliki komponen yang dibutuhkan untuk melangsungkan tujuan perusahaan. Sumber daya ialah sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan-nya. Winanti (2011:34), dalam penelitiannya mengungkapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan ter-integrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan. Pencapaian target atau tujuan yang diinginkan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (pegawai) di dalamnya yang bersumber dari kinerja yang baik. Mangkunegara & Prabu (2016), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai terlihat dari hasil pekerjaannya yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh yang telah perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno, (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan ditetapkan oleh organisasi.

PT. Insan Ki Angka terletak di Fatmawati Festival Blok C/02 Jl. Fatmawati No. 50 Cilandak Barat Jakarta Selatan, 12430. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha pemborong, pengembang, pembangunan, perdagangan umum dan perdagangan jasa. Perusahaan ini juga memiliki 2 unit utama di bidang logistik dan percetakan. PT. Insan Ki Angka dalam melaksanakan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi tinggi terhadap kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sebagai penggerak utama jalannya organisasi dan aset penting bagi perusahaan dan menjadi prioritas utama. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman. Hal tersebut didukung oleh pandangan (Terry, 2018:2), "Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri." Atas kebijakan tersebut maka PT. Insan Ki Angka berusaha meningkatkan kualitas hasil dari pekerjaan karyawan untuk itu kinerja karyawan perlu di tingkatkan sehingga visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Perubahan ini diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Persentase Sasaran Kinerja Karyawan PT. Insan Ki Angka Pada Tahun 2019-2021

No.	Aspek	Target	Pencapaian Kerja		
			2019	2020	2021
1	Berkomitmen untuk mengembangkan perusahaan dan potensi karyawannya.	100%	85%	75%	78%
2	Menetapkan standar kerja dengan selalu mengedepankan asas disiplin kerja.	100%	83%	72%	75%
3	Memberikan bekal dasar atas tanggung jawab dan wewenang pekerjaan untuk dikerjakan karyawan.	100%	80%	70%	72%
4	Keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan persoalan kerja dan karyawan merasakan <i>antusiasme</i> atas pekerjaannya.	100%	83%	73%	80%
5	Berupaya untuk mencapai standar kinerja terbaik untuk meningkatkan mutu kerja.	100%	83%	75%	77%
Rata Rata Presentase		100%	82,8%	73%	76%

Sumber data: HRGA PT. Insan Ki Angka, data sudah di olah oleh penulis (2022)

Merujuk pada tabel 1.1 yang disajikan di atas, data empiris pencapaian sasaran kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai 2021 berupa pencapaian target yang telah dilakukan PT. Insan Ki Angka, dinilai masih terjadi penurunan dari tahun 2018 sebesar sebesar 82,8%, tahun 2020 73%, dan tahun 2021 76%. Masih ada harapan untuk mengejar target 100% dengan memperbaiki dan mengevaluasi persoalan yang dihadapi. Hal ini juga menjelaskan beberapa kegiatan agenda yang belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran kinerja karyawan masih terjadi penurunan dan belum mencapai target atau sasaran perusahaan. Dari gambaran kondisi perusahaan di atas masih adanya permasalahan pada PT. Insan

Ki Angka seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja yang belum dilaksanakan secara optimal untuk itu perlu dilakukannya suatu tindakan yang sesuai supaya tercipta-nya yang semakin berkembang dengan memfokuskan dan meningkatkan potensi karyawan yang bisa membuat kinerja karyawan meningkat.

Nur et al., (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivasi yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2017:154), adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarah perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Siswanto (2014:350), menyatakan bahwasanya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Nadeak (2020), "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada

peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh pemimpin atau atasan-nya. Penerapan disiplin terhadap suatu peraturan yang tidak bisa dilaksanakan, pemimpin akan memberikan sanksi bagi para karyawan yang tidak mampu melaksanakan peraturan disiplin kerja. Tindakan pendisiplinan kepada karyawan yang dilakukan oleh pemimpin penerapan-nya harus sama, tindakan disiplin berlaku bagi semua karyawan, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pemimpin, karena pemimpin harus memberi contoh terhadap setiap karyawan.

Adapun selain motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Insan Ki Angka adalah lingkungan kerja non fisik dan mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja adalah wadah atau ruang lingkup serta tempat kerja dimana seseorang melakukan aktivitas kerja dan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi hasil positif maupun negatif dari kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011:26).

Selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan juga bisa disebabkan oleh faktor fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawirsyah,2017). Berdasarkan teori atas disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan

prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Unggul Priyatmono (2017) dengan menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Intan Rachmawati (2015) dengan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang, maka penulis mengangkat penelitian, dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Insan Ki Angka Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan serta data-data yang melengkapi, perumusan masalah yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Insan Ki Angka Jakarta?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Insan Ki Angka Jakarta?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Insan Ki Angka Jakarta?
- 4) Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Insan Ki Angka Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Insan Ki Angka Jakarta.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Insan Ki Angka Jakarta.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Insan Ki Angka Jakarta.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Insan Ki Angka Jakarta.

2. Kegunaan Peneliti

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) **Bagi Perusahaan**
Bagi Perusahaan, untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi dan menentukan hasil dari kinerja karyawan.
- 2) **Bagi Akademisi**
Bagi Akademisi, sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai kompensasi kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan PT. Insan Ki Angka Jakarta. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.
- 3) **Bagi Praktis**
Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Insan Ki Angka Jakarta.