

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini Globalisasi sudah memasuki era Society 5.0 yang memberikan pengaruh dalam berbagai hal. Era Society 5.0 ini telah mengubah cara kita hidup dan berhubungan antara satu dengan yang lain. Di mana perubahan tersebut terjadi pada bidang teknologi, sosial, politik dan ekonomi. Septiawan (2020) berpendapat bahwa Society 5.0 merupakan sebuah masa pada manusia dan berbasis pada perkembangan teknologi untuk menyamaratakan kemajuan ekonomi. Era Society 5.0 benar – benar membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing yang tinggi.

Menurut Ansory (2018), Sumber Daya Manusia adalah seseorang yang bekerja sebagai aset bagi suatu organisasi atau bisnis yang kemampuannya perlu diasah dan dikembangkan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dan merupakan salah satu pendorong utama peluncuran komersial, dimana suatu perusahaan akan maju atau tidaknya dapat dipastikan dengan keberadaan sumber daya manusianya. Dengan demikian, bisnis perlu memperhatikan dan mengatur kinerja karyawannya untuk menjamin kinerja yang baik. Karyawan yang kinerjanya tinggi menjadi harapan semua perusahaan. Berikut ini adalah beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan : disiplin kerja , budaya organisasi dan lingkungan fisik, yang menjadikan pengelolaan sumber daya sebagai indikator penting untuk mencapai tujuan bisnis secara efektif dan efisien. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Disiplin adalah perilaku seseorang yang mau dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan di lingkungannya. Menurut Tubagus Guruh (2022) Disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam menaati peraturan, tata cara kerja atau tingkah laku yang berlaku sesuai dengan semua hukum yang berlaku, baik formal maupun informal. Perilaku manusia seperti disiplin sangat penting karena menentukan nilai kinerja karyawan; semakin disiplin seseorang, semakin besar nilainya.

Tumanggor (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu instrumen yang digunakan organisasi untuk berhubungan dengan anggota staf dan membina juga mendidik karyawan agar bisa mematuhi peraturan perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh norma budaya organisasi yang pada hakikatnya menentukan perilaku karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar pegawai mengikuti adat istiadat, budaya dan adat istiadat yang mengatur organisasi. Budaya organisasi mengacu pada norma perilaku (Ismail, 2018) dan prinsip-prinsip yang disadari dan disetujui oleh setiap anggota organisasi.

Tanjung (2017) menyatakan Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan mendasar yang telah diidentifikasi, dikembangkan, atau ditemukan oleh kelompok tertentu untuk mengelola dan mengatasi tantangan yang muncul dari integrasi dan adaptasi internal dan eksternal secara efektif.

Faktor lainnya yang juga menjadi pengaruh ialah suasana tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Darmadi (2020) Tempat kerja menimbulkan masalah dengan hal-hal di sekitarnya sehingga mempengaruhi individu dalam hal seperti adanya AC, penerangan yang baik dan lain sebagainya. Effendi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja

adalah interaksi profesional langsung orang-orang dengan banyak jabatan tinggi, jabatan yang sama dengan jabatan terendah.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik adalah dua kategori umum yang menjadi bagian dari berbagai jenis lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik dikatakan termasuk karyawan yang terpengaruh oleh kondisi fisik yang ada di tempat kerja dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik yang tentunya memuaskan karyawan terhadap kinerjanya. Dengan demikian, mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memuaskan karyawan, hal ini akan mengakibatkan suasana kerja karyawan menjadi kurang tenteram sehingga akan meningkatkan jumlah kesalahan yang mereka lakukan.

Pakuwon Group atau biasa dikenal dengan nama PT. Pakuwon jati, Tbk telah berdiri sejak tahun 1982 dan telah tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya pada tahun 1989. Perusahaan ini merupakan Perusahaan pemilik properti utama berupa perumahan, komersial, hotel dan pengembangan ritail yang terkonsentrasi di Jakarta dan Surabaya. Perusahaan ini juga terintegrasi secara vertikal dalam rantai nilai perumahan, mulai dari pasokan lahan, real estate, pemasaran dan manajemen operasional. Pakuwon Group juga menjadi mempelopori konsep Superblok di Indonesia yaitu pengembangan pusat perbelanjaan, ritail, perkantoran, kondominium, dan hotel dalam satu lokasi.

Salah satu cabang yang dimiliki PT. Pakuwon Group berlokasi di kawasan Jakarta Selatan yaitu PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka (Apartemen Casa Grande Residence) . berlokasi di Jalan Menteng Atas Selatan Gg. 2, Menteng Dalam, Kec. Menteng, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta – 12870. Agar visi dan misi perusahaan terwujud maka diperlukan sumber daya manusia yang nantinya menjadi elemen utama perusahaan dengan tanggung jawab dan tugas yang besar. Dengan demikian keberhasilan yang diperoleh PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka

(Apartemen Casa Grande Residence) dalam melaksanakan tugasnya tentu sangat di pengaruhi oleh keberhasilan karyawannya. Berhasil atau tidaknya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat dilihat apabila perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawan.

Berikut data perolehan kinerja karyawan berdasarkan indikator kinerja PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka (Apartemen Casa Grande Residence) selama 3 tahun terakhir, yakni 2018 – 2020 dalam tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka
(Apartemen Casa Grande Residence) Tahun 2018 - 2020

No.	Kinerja Karyawan	Target	2018	2019	2020
		(%)	(%)	(%)	(%)
1	Tanggung jawab Utama a. <i>Handling Complaint</i> b. <i>Arrange Civil</i> c. <i>Working Permit Request</i> d. <i>Visitor Registration</i> e. <i>Handling Move In Move Out</i>	100	80	86	79
2	Kompetensi Inti dan Kepemimpinan a. <i>Integrity</i> b. <i>Adaptability</i> c. <i>Team Work</i> d. <i>Quality Orientation</i> e. <i>Continuous Improvement</i> f. <i>Attendance</i>	100	86	88	76
Total Rata-Rata			83	87	77,5

Sumber: HRD PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka (Apartemen

Casa Grande Residence)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa nilai rata-rata tingkat kinerja karyawan pada tahun 2018 hanya mencapai 83 %, kemudian nilai rata-rata tingkat kinerja karyawan pada tahun 2019 meningkat 4% hingga mencapai 87% dan pada tahun 2020 nilai rata-rata tingkat kinerja menurun sebesar 77,5%. Dengan demikian, persentase rata-rata nilai kinerja karyawan berfluktuasi dan belum optimal. Menurut rencana, diperkirakan ada beberapa kegiatan yang belum diselesaikan dengan baik akibat adanya wabah Covid - 19. Hal ini mungkin juga dapat disebabkan oleh pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Dapat diketahui dari latar belakang masalah di atas, maka penulis mengangkat judul penelitian ini menjadi **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PAKUWON GROUP – KOTA KASABLANKA (APARTEMEN CASA GRANDE RESIDENCE) TAHUN 2018 - 2020”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks di atas, peneliti ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka (Apartemen Casa Grande Residence)?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka (Apartemen Casa Grande Residence)?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka (Apartemen Casa Grande Residence)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari investigasi ini adalah sebagai berikut, berdasarkan pada bagaimana masalah dirumuskan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kerja kinerja karyawan PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka (Apartemen Casa Grande Residence)
2. Untuk menguji dan menganalisis Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka (Apartemen Casa Grande Residence)
3. Untuk menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT. Pakuwon Group – Kota Kasablanka (Apartemen Casa Grande Residence)

2. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengambil manfaat dari penelitian ini, yakni;

a. Bagi Perusahaan

Penulis bermaksud untuk berbagi informasi berdasarkan temuan studi untuk membantu PT Pakuwon Group – Kota Kasablanka (Apartemen Casa Grande Residence) meliputi pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat menanbah pengetahuan mengenai disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional juga dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai referensi dan pengembangan ide, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Masyarakat

Dari hasil penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi memajukan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia dan akan menjadi acuan untuk pengembangan permasalahan disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik.

