

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan menjadi ilmu serta seni pada merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengevaluasi sumber daya manusia dalam hal, mengembangkan, penghargaan, mengintegrasikan, memelihara dan mengakhiri korelasi kerja, dalam upaya mencapai tujuan organisasi, harapan dipekerjakan. Serta kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memenuhi kriteria yang sesuai pada saat menempatkan suatu jabatan di perusahaan (the right employee for a given position) sesuai dengan kriteria perusahaan, sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut dapat direkrut, dipertahankan, dan kemudian dikembangkan. keterampilan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas pemecahan berbagai masalah dalam jangkauan karyawan, pekerja-pekerja, manajer serta pekerja alternatif untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Akibatnya, manajer harus memastikan bahwa karyawan berada di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu mencapai tujuan organisasi (Amelia et al., 2022)

Sumber daya SDM adalah salah satu dari prioritas terutama yang harus diawasi oleh perusahaan, baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa. Hal ini menjadi suatu keharusan, mengingat keberlangsungan perusahaan hanya dapat terwujud jika sumber daya yang terlibat memiliki komitmen dan kualitas yang baik. Dengan demikian, perusahaan dapat terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen (Suseno et al., 2023).

KoinWorks adalah platform layanan keuangan digital yang didirikan pada tahun 2016 oleh Benedicto Haryono dan Willy Arifin. Beroperasi di bawah naungan PT Lunaria Annu Teknologi, KoinWorks awalnya fokus sebagai perusahaan peer-to-peer

(P2P) lending, menghubungkan pendana dengan peminjam melalui teknologi berbasis internet.

Seiring waktu, KoinWorks berkembang menjadi "Super Financial App" pertama di Indonesia, menawarkan berbagai layanan keuangan dalam satu platform, termasuk investasi, pinjaman modal usaha untuk UMKM, dan produk keuangan lainnya. Perusahaan ini juga telah mendapatkan izin, terdaftar, serta diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Pada tahun 2022, KoinWorks mengakuisisi PT BPR Asri Cikupa Karya dan mengubahnya menjadi PT BPR KoinWorks Sejahtera Annua, yang kini dikenal sebagai KoinWorks Bank. Langkah ini memperluas jangkauan layanan KoinWorks dalam mendukung pembiayaan untuk usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Indonesia.

Table 1.1 Grafik Presentase Penilaian Kinerja Karyawan PT Lunaria Annua Teknologi Jakarta

No	Penilaian	Target (%)	Tahun Penelitian		
			2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	100%	82%	85%	84%
2	Produktivitas Kerja	100%	77%	84%	80%
3	Bertanggung Jawab	100%	85%	84%	82%
4	Keterampilan Berkomunikasi	100%	82%	85%	86%
Rata – Rata			82%	85%	83%

Sumber data: Koinworks.

Tabel 1.1 dan gambar 1.1 menunjukkan bahwa terdapat fluktuasi dalam nilai kinerja karyawan PT Lunaria Annua Teknologi Jakarta, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Seperti yang terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja antara tahun 2022 hingga 2024 yang mengalami naik turun. Pada tahun 2022 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 82% kemudian pada tahun 2023 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 85% kemudian pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 85% lalu di tahun 2024 pencapaian kinerja turun menjadi 83%. Hal berikut menunjukkan bahwa

dalam kurun waktu tiga tahun, kinerja karyawan PT Lunaria Annu Teknologi Jakarta belum mencapai tingkat maksimal sesuai dengan target instansi, yaitu 100%. Sebagai akibatnya, manajemen sedang mencari metode untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan mengembangkan rencana yang efektif guna membantu bisnis mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil atau pencapaian prestasi pada individu yang sudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja ini mencakup tidak hanya aspek kuantitatif, seperti jumlah tugas yang berhasil diselesaikan, tetapi juga aspek kualitatif, seperti kualitas hasil kerja, sikap, dan perilaku karyawan di lingkungan kerja. Kinerja karyawan sangat penting karena secara langsung memengaruhi produktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi (Kinanti et al., 2023).

Setiap perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam menjaga produktivitas perusahaan. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja, seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung bagi karyawan untuk berprestasi. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan menyeluruh. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan kinerja karyawan sangat krusial untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan di pasar yang kompetitif (Sinambela & Lestari, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selalu terkait erat dengannya. Manajer akan lebih mudah menentukan apa yang membuat kinerja karyawan optimal jika mereka memahami aspek-aspek yang memengaruhi kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk: Disiplin kerja, Lingkungan kerja fisik, Budaya Organisasi dan yang lainnya. Kinerja karyawan di Koinworks Jakarta sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan, Produktivitas, dan Loyalitas, sehingga perhatian terhadap faktor tersebut menjadi sangat penting.

Menurut Asmini et al., (2023) menunjukkan bahwa disiplin, pada dasarnya, perbuatan manajemen yang bertujuan memberi para pekerja atau anggota suatu organisasi agar melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Disiplin mencakup beberapa elemen penting, yaitu adanya syarat tertib dan ketentuan, kepatuhan dari para pengikut, serta sanksi bagi pelanggar. Selain itu, disiplin berasal dari bahasa Latin "discere," yang berarti belajar, dan dari situ muncul istilah "disciplina" yang diartikan sebagai pelatihan atau pengajaran. Disiplin merupakan kondisi yang memperbaiki bawahan karena melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik mencerminkan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai. Ini akan mengangkat semangat kerja serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dalam kehidupan berorganisasi,

sikap disiplin kerja dari para pegawai sangat diperlukan. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja pegawai, tugas-tugas yang dikerjakan akan terselesaikan dengan baik. Sehingga, tujuan pencapaian organisasi dapat maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung pada kinerja pegawai itu sendiri. Oleh sebab itu, disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi mencapai tujuan bersama antara organisasi dan pegawai (Aulia, 2024). Meskipun demikian, istilah disiplin telah berkembang dalam berbagai perspektif, mencerminkan kompleksitas dan signifikansinya dalam konteks organisasi.

Menurut temuan studi oleh Putri et al., (2015), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap faktor-faktor kinerja, menurut uji regresi linier sederhana. Hal ini berarti karyawan bekerja lebih baik ketika disiplin kerjanya lebih tinggi, dan sebaliknya ketika disiplin kerjanya lebih rendah (Tanjung & Rasyid, 2023).

Disisi lain menurut Yuliantari & Prasasti (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan tercipta melalui infrastruktur dan fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang positif antara karyawan dan atasan mereka. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak menguntungkan dan tidak memenuhi kebutuhan pekerja dapat menghambat kemampuan mereka untuk fokus dan menimbulkan konflik di tempat kerja, keduanya dapat menurunkan kinerja pekerja. Ketidaknyamanan fisik

di tempat kerja dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, dan bahkan meningkatkan risiko kecelakaan. Oleh karena itu, Untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman, kualitas lingkungan fisik sangatlah penting. Moril karyawan dan produktivitas akan meningkat dengan pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, dan ruang kerja yang rapi.

Pendapat lain Lingkungan kerja menurut Estiana et al., (2023) adalah segala hal yang mengelilingi karyawan dan berpotensi memengaruhi cara mereka menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, menurut penelitian Adha et al., (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Termasuk dalam lingkungan kerja fisik, kerjasama tim juga merupakan salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan Menurut Gunawan et al., (2024), kerja sama tim adalah ketika sekelompok individu bekerja bersama-sama dengan tujuan yang sama, mengakui bahwa mencapai tujuan tersebut akan lebih efektif melalui kolaborasi tim daripada usaha individu. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam kerja sama tim di antara karyawan akan meningkatkan kinerja. Menurut Simbolon (2021), menyimpulkan kerjasama tim atau teamwork adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, akan lebih mudah untuk mencapai tujuan tersebut daripada jika mereka bekerja sendiri.

Terdapat juga Budaya organisasi dalam berperan mengembangkan potensi manajemen sumber daya manusia, Budaya organisasi merupakan landasan serta ciri khas yang membentuk perilaku anggota di dalamnya. Ali & Ali (2023) mendefinisikan budaya organisasi terbentuk dari interaksi antara kepemimpinan, nilai-nilai, dan motivasi yang ada dalam organisasi.

Budaya ini tumbuh dari interaksi antar karyawan yang dipengaruhi oleh nilai, keyakinan, dan sikap pribadi, lalu berpadu dengan nilai-nilai ideal yang dianut oleh organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, studi pada temuan Hidayat et al., (2023) dan Wahyudi (2022) menyatakan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ikatan antar anggota dari perbedaan budaya yang disatukan dengan budaya organisasi idealis akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis berkeinginan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LUNARIA ANNUA TEKNOLOGI JAKARTA, INDONESIA.”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lunaria Annua Teknologi Jakarta
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lunaria Annua Teknologi Jakarta
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lunaria Annua Teknologi Jakarta

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lunaria Annua Teknologi Jakarta
- b. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT. Lunaria Annua Teknologi Jakarta.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lunaria Annua Teknologi Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, Sebagai sarana untuk memahami dan menerapkan pengetahuan yang didapat selama masa perkuliahan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan yang berguna sebagai referensi bagi peneliti di masa yang akan datang.
- b. Bagi perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga atau bahkan membantu perusahaan dalam mengatasi masalah terkait keseimbangan kerja dan kinerja karyawan.
- c. Bagi akademis, Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dan sebagai dasar untuk memberikan masukan dalam penelitian selanjutnya.