

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah istilah yang merujuk pada orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, serta kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang mereka miliki (Susan, 2021). Secara tidak langsung, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2021), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, yang pelaksanaannya dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungan, serta motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi”, sehingga aset utama organisasi terdiri dari kemampuan fisik dan mental yang bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman, serta digerakkan oleh motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya, peran sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang penting. Praktik sumber daya manusia ini merupakan faktor utama dalam menentukan perkembangan perusahaan, yaitu sebagai penggerak dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang efektif serta mengelola dan memberdayakan karyawannya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap aktivitas yang berkaitan dengan manusia dalam organisasi (Susan, 2021).

Tugas manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja agar kinerja suatu perusahaan optimal. Perusahaan dalam melaksanakan usahanya harus berinvestasi sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, perlengkapan serta teknologi sebesar 15%, serta sistem perencanaan sebesar 10%. Bersumber pada persentase tersebut, kedudukan manajemen sumber daya manusia sangat memengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Namun, untuk mengetahui kualitas dan kredibilitas manusia tersendiri ialah perihal yang sulit (Supriyadi, 2022).

Karyawan pada suatu perusahaan tidak hanya diharapkan cakap ataupun terampil, tetapi juga diharapkan berkeinginan serta memiliki intensitas untuk

bekerja secara efisien serta efektif. Keahlian dan kecakapan tidak akan berguna apabila tidak diiringi oleh moralitas bekerja serta ketertiban karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini merupakan faktor utama dalam menentukan perkembangan perusahaan, yaitu sebagai penggerak dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan (Putri et al., 2022).

PT Binajasa Sumber Sarana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja atau outsourcing serta layanan manajemen sumber daya manusia. Perusahaan ini berperan dalam membantu berbagai instansi maupun perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan bidangnya. Melalui layanan seperti rekrutmen, pelatihan, penggajian, dan pengelolaan karyawan, PT Binajasa Sumber Sarana berkomitmen untuk memberikan solusi efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia agar perusahaan klien dapat lebih fokus pada kegiatan inti bisnisnya.

Dalam konteks perusahaan *outsourcing* atau penyedia jasa seperti PT. Binajasa Sumber Sarana, tingkat disiplin kerja karyawan sangat memengaruhi persepsi dan kepuasan perusahaan mitra klien terhadap layanan yang diberikan. Semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kredibilitas perusahaan di mata para mitra klien di PT. Binajasa Sumber Sarana, maka diharapkan seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik untuk mencapai semua target, menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan disiplin kerja sesuai dengan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binajasa Sumber Sarana, menunjukkan kinerja karyawan menurun sedikit demi sedikit dan tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan berdasarkan hasil akumulasi selama 1 kuartal (3 bulan). PT. Binajasa Sumber Sarana melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan yang diharapkan dapat mengukur, menilai, serta membantu dalam proses perencanaan untuk program yang akan mendatang. Data pada Tabel 1.1 adalah realisasi kinerja kuartalan pada tahun 2024.

**Tabel 1.1**  
**Data KPI pada PT. Binajasa Sumber Sarana Tahun 2021-2024.**

No.	Indikator Kinerja	Persentase Bobot	Realisasi 2024			
			2021	2022	2023	2024
1.	Kualitas Kerja	100%	80,11	84,89	84,63	79,63
2.	Kuantitas (Jumlah Target)	100%	78,42	85,68	85,12	81,27
3.	Ketepatan Waktu (Deadline)	100%	76,22	82,55	79,24	74,33
4.	Kerjasama Tim	100%	77,36	83,21	80,17	78,10
5.	Inisiatif Kerja	100%	72,29	85,42	81,80	80,97
Rata-rata		100%	76,88	84,35	82,19	78,86

Sumber: PT. Binajasa Sumber Sarana Tahun 2024

Tabel 1.1 menunjukkan data target pemenuhan setiap tahun kinerja di PT. Binajasa Sumber Sarana tahun 2024 menunjukkan penurunan dari tahun 2022 hingga 2024. Tabel ini mencakup lima indikator kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama tim, dan inisiatif kerja, dengan bobot penilaian masing-masing 100%. Secara umum, rata-rata capaian tertinggi terjadi pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pada tahun yang diketahui. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa meskipun kinerja rekrutmen PT. Binajasa Sumber Sarana cukup baik pada tahun 2022-2023, terdapat penurunan performa yang terjadi. Kondisi ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dalam menjaga konsistensi kinerja.

Kinerja karyawan tidak mungkin muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang dinilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2021), motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks penelitian ini, fokus diarahkan pada motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk bekerja karena adanya rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi, dan keinginan untuk berprestasi, bukan semata karena faktor eksternal seperti gaji atau penghargaan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar,

rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen yang tinggi terhadap hasil kerja. Menurut Maswar (2020), motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya.

Motivasi intrinsik berasal dari dalam individu dan didorong oleh minat personal, rasa ingin tahu, atau kepuasan yang diperoleh dari aktivitas itu sendiri. Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung terlibat dalam tugas karena mereka menyukai prosesnya, merasa tertantang, dan memperoleh makna dari aktivitas tersebut (Lee et al., 2020). Motivasi intrinsik berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Ketika motivasi tinggi, karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga melakukannya dengan komitmen, ketekunan dan kualitas yang optimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah berimbas pada tingginya tingkat ketidakhadiran dan penurunan kinerja karyawan (Bakker et al., 2021). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukri dan Rahardjo (2020), bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, tata letak peralatan, serta kelengkapan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan tertata rapi dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan optimal. Sebaliknya, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatnya tingkat kelelahan, bahkan menimbulkan stres kerja yang berdampak pada turunnya kinerja. Menurut Silalahi (2020), lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Menurut Nitisemito (2019), untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja

fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. Sutrisno (2019) juga mengungkapkan bahwa yang mengindikasikan lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja, serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri. Apabila suasana kerja kondusif, maka secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan rasa nyaman di dalam perusahaan. Sebaliknya, bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik apabila dalam lingkungan kerjanya tidak mendapatkan ketenangan dan tidak termotivasi sehingga beresiko menurunkan kinerja karyawan tersebut (Sumarni dan Soeprihanto, 2013). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Selviana dan Martinus (2024), dimana lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat dibilang sangat krusial ialah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi standar kerja dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin akan menunjukkan peran tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan ketepatan waktu. Menurut Utami (2020), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak pada kinerja yang menurun.

Sejumlah penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor internal yang memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan (Diu dkk., 2024). Kedisiplinan yang tinggi membantu pegawai dalam menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efisiensi serta produktivitas kerja Pricilia dkk. (2024). Penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak dkk. (2021) menyimpulkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi kedua faktor tersebut menjadi kunci penting dalam mendorong pertumbuhan dan efektivitas organisasi. Selain itu, hasil studi oleh Diu dkk. (2024) di wilayah Kelurahan Bojong Rawalumbu juga menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ratnawati (2025), di mana disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti memilih karyawan PT. Binajasa Sumber Sarana untuk melakukan penelitian serta menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis lebih lanjut mengangkat penelitian tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Binajasa Sumber Sarana Jakarta Selatan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, tidak tercapainya target efisiensi pemenuhan rekrutmen PT. Binajasa Sumber Sarana pada beberapa tahun terakhir. Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan dikembangkan adalah bagaimana meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan PT. Binajasa Sumber Sarana dapat memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binajasa Sumber Sarana ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binajasa Sumber Sarana?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binajasa Sumber Sarana?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, perlu ditentukan tujuan penelitian terlebih dahulu agar tetap pada jalur yang benar dalam pembahasannya. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Binajasa Sumber Sarana.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Binajasa Sumber Sarana.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Binajasa Sumber Sarana.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

- 1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terkait dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan objek atau variabel yang berbeda.
- 3) Dapat bermanfaat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kinerja karyawan bagi penulis serta sebagai sarana penerapan dan penggunaan teori yang didapat dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

### b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan masukan bagi manajemen PT. Binajasa Sumber Sarana dalam kebijakan mengambil kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan, dan penegakan disiplin untuk mendukung kinerja karyawan.
- 2) Menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor internal yang memengaruhi produktivitas karyawan.
- 3) Memberikan informasi kepada karyawan agar lebih memahami pentingnya motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.