

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan semakin berkembangnya zaman di era modern ini penting halnya untuk mengikuti kecangihan teknologi di zaman modern tidak hanya perkembangan kecangihan di era modern seperti ini perkembangan manusia dalam berkomunikasi di zaman seperti ini juga sangat penting apalagi menyangkut organisasi ataupun perusahaan,

Kalau mereka tidak bisa mengikuti kecangihan teknologi yang ada pada zaman sekarang sudah bisa dipastikan bahwa mereka tidak akan bisa meneruskan perusahaannya karena pada zaman seperti ini hampir semua perusahaan sudah bisa mengikuti kecangihan perkembangan zaman modern bahkan tidak sedikit dari mereka ada pula perusahaan-perusahaan besar yang sekarang karir mereka sedang melambung pesat mereka sudah memplaning perkembangan pada zaman berikutnya oleh karena itu karir mereka semakin bagus dan berkembang pula.

Karena mereka tidak hanya mengikuti kecangihan dalam perkembangan zaman seperti ini tetapi mereka juga menyiapkan planning kecangihan zaman berikutnya tidak hanya itu perkembangan manusia dalam berkomunikasi juga sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan bisnis atau perusahaan yang mereka kelola.

Dalam mengembangkan kemajuan dan perkembangan manusia dalam berkomunikasi ataupun kecangihan teknologi di zaman modern

seperti ini ataupun dalam sebuah perusahaan sangat perlu diperhatikan berbagai hal guna kemajuan perusahaan agar perusahaan dapat mengatasi persaingan mereka dengan perusahaan lain perusahaan perlu memerhatikan sumber daya manusia dan kinerja karyawannya masing-masing karena sebuah perusahaan besar yang maju pasti terjamin akan pemeliharaan sumber daya manusianya jika SDM perusahaan tersebut sudah terbilang bagus dan terpelihara,

Sumber Daya Manusia disini mempunyai peran penting guna kemajuan perusahaan. Arianty,dkk (2016:2) sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. maka tidak bisa di pungkiri lagi kinerja karyawannya juga akan berpengaruh bagus untuk tujuan dari perusahaan kedepannya,

Kinerja sendiri merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas, kuantitas , dalam menjalankan tugas dan targetnya yang telah diberikan kepadanya dari atasan ataupun perusahaan untuk diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan semaksimal mungkin, ada pula salah satu upaya yang diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memerhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. (J Jufrizen, 2017) menegemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau aktual *performance* yaitu hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Agar terciptanya sebuah hasil kerja yang kualitas ataupun kuantitas maka hal pertama yang sangat perlu perusahaan perhatikan ialah lingkungan kerja terlebih dahulu, dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawannya nantiya perusahaan akan bisa untuk mencapai target dan tujuan mereka, karena hal ini sangat berperan besar terhadap kinerja karyawannya dan juga perkembangan dari tujuan perusahaan kedepannya, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan hasil kerja yang baik pula dengan menciptakan hasil kerja yang baik perusahaan akan semakin melaju cepat untuk mencapai visi misi tujuannya karena sebagian besar dari seorang karyawan yang kinerjanya kurang baik salah satu faktornya ialah lingkungan kerja yang kurang baik pula. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Tamali dan Munasip, 2019:59).

Selain lingkungan kerja perusahaan juga harus memastikan disiplin kerja karyawannya karena hal ini juga merupakan kunci dalam kemajuan tujuan dari perusahaan dan perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang, Disiplin kerja adalah sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan

organisasi maupun bagi karyawan (Daulay et al., 2017). Sebagai perusahaan yang maju seorang atasan harus bisa tegas ketika ada salah seorang karyawan yang kurang disiplin kerja, karena jika seorang atasan membiarkan karyawannya yang kurang disiplin kerja ini nantinya akan berdampak buruk terhadap perusahaan kedepannya selain itu karyawan nantinya akan terbiasa dengan hal seperti ini.

Dampak buruk dari seorang karyawan jika tidak mau disiplin kerja ialah tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai selain itu perusahaan juga akan mengalami kalah saing dengan perusahaan lain yang mungkin lebih bisa disiplin kerja, oleh karena itu peran seorang atasan juga sangat penting untuk bisa mendorong atau membiasakan karyawannya disiplin kerja, karena disiplin kerja sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan dan terciptanya tujuan dari perusahaan, perusahaan juga harus bisa memberikan sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak mau disiplin kerja. Disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima (Jufrizen dan Hadi, 2021:43).

Sebagai karyawan yang disiplin kerja mereka juga memerlukan motivasi kerja untuk kinerja mereka dan membuat perusahaan puas akan kinerja mereka selain itu motivasi kerja juga akan pegraruh besar terhadap perusahaan akan mengalami perkembangan karir semakin bagus jika mereka bisa memberikan motivasi terhadap karyawan mereka tetapi motivasi

kerja juga sangat perlu dilakukan oleh seorang atasan, mereka harus bisa dekat dengan karyawannya karena dalam hal ini nantinya mereka akan mengetahui karyawan itu kurang motivasi yang seperti apa dan memotivasi mereka yang bagaimana sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara maksimal kembali, tetapi tidak sedikit pula dari seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tersendiri atau mereka memotivasi diri mereka sendiri secara individu. (Afandi, 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri sendiri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, sungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Adapun faktor yang mungkin mendorong motivasi seorang karyawan hingga mereka melakukan pekerjaan atau aktivitas dengan cara ikhlas, salah satunya ialah tuntutan kehidupan yang membuat mereka mau tidak mau harus bekerja keras untuk mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga sehingga hal ini bisa membuat seseorang terdorong semangat untuk melakukan sebuah aktivitas atau juga pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sungguh-sungguh dan ikhlas melakukannya.

Dari melakukan sebuah aktivitas atau pekerjaan dengan baik pasti ada sebuah tujuan yang ini dicapai ialah tujuan dari karyawan tersebut biasanya ialah mendapatkan jenjang karir yang bagus dari perusahaan, kepercayaan, dan mampu memenuhi

target tujuan perusahaan selain itu karyawan juga akan mendapatkan kompensasi dan gaji hal ini yang biasanya menjadi salah satu hal yang memotivasi lebih semangat seorang karyawan untuk melakukan sebuah aktivitas atau sebuah pekerjaan karena dalam kompensasi atau gaji tersebut nantinya akan bisa membantu ekonomi mereka dan keluarga.

PT. Bina Area Persada merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* atau jasa penyalur tenaga kerja yang sudah berdiri sejak tahun 1990, bermula dari pengelohan jasa pengamanan dan building maintenance disalah satu bank di Surabaya Bina Area Persada berkembang berkat referensi klien yang beroprasional di industri perbankan, farmasi, kimia, otomotif, pergudangan, pendidikan serta sirgaret. Pada tahun 1991 merupakan titik awal berdirinya PT. Bina Area Persada. Berawal dari pengelolaan jasa keamanan dan jasa pemeliharaan gedung di kota Surabaya yang kemudian berkembang pesat, dan pada tahun 2004 PT. Bina Area Persada resmi menjadi perusahaan *Security Service* yang sangat sukses, berkat dukungan dan kepercayaan dari mitra bisnis kami dari bidang Industri, Pergudangan, Perbankan, Pendidikan, Otomotif dan Rumah Sakit, Kedudukan.

PT. Bina Area Persada, saat ini masih tetap terus bertahan dengan menjadi perusahaan *outsourcing* jasa penyalur tenaga kerja yang lebih berdominan jasa keamanan satpam dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, PT. Bina Area Persada juga menjalin kerja sama dengan perusahaan

ataupun *klien-klien* ternama seperti, gudang garam, adi prima sura printa, bank cimb niaga, bank woori saudara, rumah sakit dan lain sebagainya, dengan demikian kerja sama PT. Bina Area Persada dengan banyak perusahaan yang menjadikan PT. Bina Area Persada semakin berkembang pesat hingga memiliki klien-klien di berbagai provinsi di Indonesia.

PT. Bina Area Persada memiliki kantor pusat beralamat di Jl. Gayungsari Barat XI GD 13 (12-B) Kel. Gayungan Kec. Gayungan kabupaten Kota Surabaya. Adapun Gedung kedua Kantor Cabang PT. Bina Area Persada (BAP) di Kelurahan Bambu Apus, Cipayang, Jakarta Timur. Perusahaan yang bergerak dibidang pengamanan ini memperkerjakaan sekitar kurang lebih 19.000 pegawai yang tersebar di beberapa wilayah. Direktur PT. BAP (Bina Area Persada) Abraham dalam sambutannya mengatakan, perusahaan yang didirikan tahun 1990 dapat memberikan nilai-nilai positif di kalangan masyarakat dan untuk pertama kalinya didirikan di Surabaya dan sekarang dibuka cabang baru di wilayah Bambu Apus, Jakarta Timur, lingkup pekerjaan BAP meliputi *Security, Transportation, dan Driver, Collection, Apraissal, Dan pekerjaan Borongan*, Dalam pengamanan BAP menjalin kerja sama dengan mitra eksternal yaitu Kodam, Garnisun, dan Brimob,

Seperti halnya berdasarkan pengamatan yang pernah penulis lakukan dengan *manager* operasional PT. Bina Area Persada bahwasannya di perusahaan *outsourcing* tersebut kurang diperhatikannya lingkungan kerja karyawan yang dimana banyak alat

kerja yang rusak tetapi tidak langsung diperbaiki, disiplin karyawan pada perusahaan juga kurang diperhatikan yang seharusnya karyawan masuk kerja jam 08:00 sudah berada di kantor tetapi satu jam setelah itu karyawan baru datang selain itu motivasi karyawan juga kurang terjamin yang dimana karyawan baru kurang akan motivasi kerja dari rekan kerjanya ataupun atasannya sehingga membuat karyawan baru tersebut bekerja dengan kurang motivasi.

Berdasarkan uraian diatas lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan, sebaliknya jika suatu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak mendukung atau kurang baik ini nantinya akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang dimana target dan tujuan perusahaan tidak akan bisa tercapai dan kinerja karyawan juga akan semakin menurun terus menerus.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Area Persada Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Area Persada Surabaya?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Area Persada Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Area Persada Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Area Persada Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Area Persada Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Area Persada Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Area Persada Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian yang penulis lakukan ini nantinya bisa menjadi saran atau masukan sebagai bahan pertimbangan dan kebijakan dalam mengambil keputusan di perusahaan dan juga berkaitan dengan masalah yang

sedang dihadapi oleh perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan penulis ataupun pembaca, dan juga bisa dijadikan refensi penelitian berikutnya dengan mengenai teori yang berkaitan ataupun ruang lingkup yang sama.

3. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu, pengetahuan dan pengembangan untuk masyarakat khususnya yang berkaitan dengan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.