

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, persaingan bisnis di lingkungan perusahaan semakin kompetitif. Perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Selain itu, perusahaan juga perlu memantau dan mengatur kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar produktivitas dan kinerja karyawan semakin meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian sentral yang tidak dapat dilepas dari setiap organisasi atau perusahaan. Menurut (Wajdi, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dari suatu perusahaan, dan harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga terwujudnya kinerja yang optimal. Demikian pula karyawan merupakan personel yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat sebuah perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh industri lain yang sejenis dan hanya dapat dicapai oleh karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, serta selalu bersemangat dan royal.

Kinerja karyawan merupakan olah pikir dan tenaga karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, bersifat

nyata, terlihat, dihitung jumlahnya akan tetapi banyak hal yang tidak dapat dilakukan. seperti ide-ide pemecahan suatu masalah, sebuah inovasi baru dalam suatu produk atau jasa, bisa juga merupakan penemuan prosedur kerja yang lebih efisien.

Pembahasan mengenai kinerja karyawan tidak lepas dari kenyataan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya dalam memenuhi semua harapan dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan. kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi juga oleh beberapa faktor lain seperti fasilitas kerja yang memadai, keterampilan dan keahlian, pengetahuan, dan motivasi kerja.

Menurut (Wison Bangun, 2015:04) Kinerja (*Perfomance*) pekerjaan yang dicapai seseorang didasarkan pada persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Jika ingin menentukan kinerja karyawan baik atau buruk, itu tergantung pada hasil perbandingan den gan standar pekerjaan. Standard Kinerja adalah suatu tugas tertentu yang dapat dicapai, dan merupakan suatu perbandingan (*benchmarks*) terhadap suatu tujuan atau target yang ingin dicapai sehingga seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan persyaratan atau kriteria kinerja.

Manusia mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal, didukung oleh kondisi lingkungan yang tepat. Lingkungan kerja adalah cara karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan agar bisa menciptakan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan menyenangkan merupakan salah

satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan bagi seorang karyawan demi tercapainya suatu kebutuhan. Menurut Nitisemito (Yuni, 2016:752) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi para pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pekerja tersebut. Lingkungan kerja juga diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok.

Selain Lingkungan kerja, Disiplin kerja juga bisa mempengaruhi. Sebagaimana dikemukakan menurut Sutrisno (2016:87) bahwa disiplin kerja menunjukkan sikap menghargai peraturan dan ketepatan perusahaan agar dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia karena disiplin memberikan pengaruh yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang direncanakan atau dibuat untuk memajukan perusahaannya.

Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan potensi kinerja karyawan. suatu kegiatan yang dilakukan dengan dorong yang didasarkan pada kekuasaan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong ini yang disebut motivasi. Motivasi dalam suatu organisasi dapat dilihat sebagai masalah yang sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja merupakan kemampuan seorang dalam mengarahkan

pegawai dalam organisasi untuk mau bekerja dengan baik, sehingga kebutuhan pegawai bisa terpenuhi sekaligus tercapai tujuan perusahaan. Motivasi juga sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu. Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan individu pada umumnya menjadi pendorong untuk melakukan aktivitas tertentu. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2016), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Kinerja Karyawan di PT Bangkit Mitra Perkasa memiliki penilaian pada karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Penilaian Kinerja

No	Unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kesetiaan	90	Amat Baik	71	Cukup
2	Prestasi Kerja	85	Baik	74	Cukup
3	Tanggung Jawab	80	Baik	80	Cukup
4	Ketaatan	82	Baik	78	Cukup baik
5	Kejujuran	82	Baik	70	Cukup
6	Kerjasama	80	Baik	74	Cukup
7	Kepemimpinan	85	Baik	85	Baik
Jumlah		584		532	
Rata-Rata		83,4	Baik	76	Cukup

Sumber : PT Bangkit Mitra Perkasa

Pada tabel dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan pada Pt Bangkit Mitra Perkasa dengan rincian pada unsur

kesetiaan nilai 90 turun menjadi 71 dengan keterangan amat baik menjadi cukup, pada unsur prestasi kerja nilai 85 turun menjadi 74 dengan keterangan Baik menjadi cukup, pada unsur tanggung jawab nilai 80 masih tetap dengan nilai 80 dengan keterangan baik, pada unsur ketaatan nilai 82 turun menjadi 78 dengan keterangan baik menjadi cukup baik, pada unsur kejujuran nilai 82 turun menjadi 70 dengan keterangan baik menjadi cukup, pada unsur Kerjasama nilai 80 turun menjadi 74 dengan keterangan baik menjadi cukup, pada unsur kepemimpinan nilai 85 tetap dengan nilai 85 dengan keterangan baik. Rata-rata kinerja pada tahun 2019 sudah baik tetapi pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 7,4% cukup signifikan sehingga terindikasi bahwa tahun 2020 terdapat masalah pada kinerja karyawan .

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta dibutuhkan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja untuk memperoleh hasil kerja yang baik. Dari kerangka teori tersebut peneliti tertarik untuk menerapkannya pada penelitian di PT. Bangkit Mitra Perkasa.

PT. Bangkit Mitra Perkasa harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor lainnya. Perusahaan bersama komisaris terus berkembang setiap 5 tahun sekali diharapkan adanya visi, misi perusahaan dengan penerapan sistem “padat karya” dapat menyerap tenaga daerah lokal masing-masing dan mencapai tujuan bersama mengkaryakan orang di sekitar. Seperti memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif sehingga karyawan memiliki motivasi, disiplin kerja yang tinggi juga

di dukung lingkungan kerja yang baik, maka perusahaan dapat bersaing mengalahkan perusahaan kompetitor lainnya dan bisa memanfaatkan koneksi tersebut untuk membangun hubungan yang baik antar relasi. Namun karyawan yang memiliki potensi tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

PT. Bangkit Mitra Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronika atau elektrik (ME) yang berkantor pusat di Jl. Taruna Desa Wage, Sidoarjo, Jawa Timur, 61257. Perusahaan ini resmi berdiri pada tahun 2013 masih dalam bentuk CV sampai pada tahun 2018 berkembang menjadi perusahaan besar. Baik itu PT maupun CV semua telah memainkan peran masing-masing dan sampai saat ini perusahaan telah melakukan berbagai perubahan. Nimalatshan, 2016 mengemukakan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan harapan manajer, karyawan, dan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Jika seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan di lingkungan kerja, dan sebagainya. Misalnya kesempatan saling berpendapat dengan baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Ketidakpuasan dapat menyebabkan perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya. Kondisi tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan pada akhirnya merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas untuk memudahkan peneliti mengetahui bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bankit Mitra Perkasa Sidoarjo.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan Latar belakang maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Mitra Perkasa Sidoarjo ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Mitra Perkasa Sidoarjo ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Mitra Perkasa Sidoarjo ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Mitra Perkasa Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Mitra Perkasa Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Mitra Perkasa Sidoarjo.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Mitra Perkasa Sidoarjo.
- d. Untuk mengetahui Pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkit Mitra Perkasa Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan PT. Bangkit Mitra Perkasa Sidoarjo sebagai bahan masukkan positif bagi perusahaan mengenai lingkungan kerja yang baik, Disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan dan Motivasi kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menggunakannya sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas khususnya tentang pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Manfaat bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.
4. Manfaat bagi pembaca dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.