

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing [1]. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Beberapa faktor diantaranya yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang akan penulis bahas dalam penelitian ini. Motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Jadi dapat disimpulkan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja [2].

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok [1]. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan [1].

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seorang karyawan. Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para karyawannya karena dengan kurangnya kedisiplinan, para karyawan akan bekerja kurang baik dan kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja organisasi menjadi turun.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugasnya [4]. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [5].

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada

karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik [5]. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

PT Harkat Sejahtera berdiri sejak tahun 2004. PT Harkat Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembangkit listrik tenaga biomassa , yaitu sebagai distributor pemasok listrik yang dijual ke Perusahaan Listrik Negara (PLN). Kantor PT Harkat Sejahtera berada di Jl. William Iskandar Komp. MMTC A33 Medan. Adapun jumlah karyawan yang mendukung operasional PT Harkat Sejahtera sebanyak 98 orang.

Tabel 1. 1 Data Produksi Energi PLTU Tahun 2014, 2015 dan 2016

Tahun	Jam Kerja	Total Energi Listrik
2014	7.480 jam	112.200.000 kWh
2015	7.500 jam	112.500.000 kWh
2016	7.487 jam	112.300.000 kWh

Sumber : PT Harkat Sejahtera

Pada tabel di atas merupakan data produksi energi PLTU PT Harkat Sejahtera periode 2014, 2015 dan 2016. Dapat dilihat total energi listrik yang dihasilkan dari tahun ke tahun tidak stabil. Pada tahun 2014 total energi listrik yang dihasilkan yaitu 112.200.000 kWh dengan jam kerja 7.480 jam dan pada tahun 2015 mengalami peningkatan produksi sebesar 300.000 kWh dengan total energi listrik 112.500.000 kWh dan jam kerja yang meningkat yaitu 7.500 jam. Namun, pada tahun 2016 total energi listrik yang dihasilkan menurun sebesar 200.000 yaitu 112.300.000 kWh dengan jam kerja 7.487.

Penurunan total energi listrik yang dihasilkan dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal antara lain cuaca, bahan bakar dan lain sebagainya. Sedangkan masalah internal salah satunya adalah kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari masalah-masalah dasar seperti karyawan yang datang terlambat di kantor, ada karyawan yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam

menyelesaikan pekerjaannya atau masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam-jam kerja tanpa keterangan.

Tabel 1. 2 Data Terlambat Karyawan Tahun 2016

Periode	Karyawan Terlambat	Total Terlambat
Januari – Februari	22 orang	1007 menit
Maret – April	20 orang	956 menit
Mei – Juni	18 orang	803 menit
Juli – Agustus	20 orang	920 menit
September – Oktober	22 orang	895 menit
November – Desember	25 orang	1025 menit

Sumber : PT Harkat Sejahtera

Pada tabel diatas merupakan data terlambat karyawan PT Harkat Sejahtera pada tahun 2016. Dapat dilihat jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja tidak kurang dari 18 orang setiap bulannya. Meskipun perusahaan telah menetapkan aturan kerja namun tidak jarang karyawan tidak dapat memahami atau bahkan berbenturan dengan aturan tersebut sehingga disiplin kerja karyawan menjadi buruk bahkan semakin buruk. Penerapan konsekuensi atau sanksi harus dilakukan secara tegas. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan kerja sehingga permasalahan disiplin kerja dapat diatasi.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Karyawan PT Harkat Sejahtera merupakan salah satu karyawan yang kurang motivasi kerja dalam melakukan sesuatu. Dapat dilihat dengan seringnya terlambat dalam bekerja, izin pulang lebih cepat dan permintaan cuti yang melebihi hak cuti tahunan. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi yang dapat membangunkan semangat kerja karyawan, misalnya dengan memberikan apresiasi berupa uang kerajinan bagi karyawan yang tidak terlambat dan tidak cuti melebihi hak cutinya. Mengadakan acara *gathering* di luar jam kerja untuk meningkatkan hubungan sesama karyawan.

Dan mengikutsertakan karyawan pada seminar-seminar motivasi agar karyawan semakin bersemangat dan tidak jenuh dalam bekerja.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja [4].

Kondisi lingkungan kerja PT Harkat Sejahtera belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas.

Berdasarkan Latar Belakang penelitian diatas, adapun yang menjadi judul dalam penelitian ini adalah PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HARKAT SEJAHTERA.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Harkat Sejahtera?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Harkat Sejahtera?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Harkat Sejahtera?
4. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Harkat Sejahtera?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian lebih fokus, pelaksanaan penelitian dibatasi dan difokuskan pada:

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas : Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
3. Objek Pengamatan : Karyawan PT Harkat Sejahtera
4. Periode Pengamatan : Pada Tahun 2017

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Harkat Sejahtera
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Karyawan di PT Harkat Sejahtera
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Harkat Sejahtera
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Harkat Sejahtera

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Harkat Sejahtera dalam membuat kebijakan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian di masa yang akan datang, maupun pembandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2014) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi

dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas (independen) yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja, penelitian ini menambahkan 1 variabel lainnya yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik [3]. Alasan penulis menambahkan variabel bebas lingkungan kerja adalah karena penulis menyadari kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal.
2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan, penelitian ini dilakukan di PT Harkat Sejahtera. Penulis memilih objek penelitian di PT Harkat Sejahtera karena merupakan tempat dimana penulis bekerja.
3. Periode pengamatan sebelumnya pada tahun 2014, penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL