

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya penting dalam perusahaan. Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia diperusahaan sebagai pilar utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Potensi sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan membentuk satuan kerja yang efektif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah pada perusahaan. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan penentu berhasil tidaknya suatu organisasi yang dicapai.

PT. Mega Bintang Mas Indonesia yang berada di Jl. Singa N0. 10B, Pandau Hulu I, Kec.Medan Kota, Sumatra Utara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dengan beberapa produk yang dipasang adalah CCTV kamera, Fingerprint, Access door, dll. Dalam menjalankan usaha dibidang jasa dalam sistem keamanan yang berbasis teknologi, PT. Mega Bintang Mas Indonesia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dengan memberikan fasilitas dan motivasi kepada karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila seorang

karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan peraturan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua unsur karyawan terutama menunjukan kepada perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mengandakan kinerja karyawan pada perusahaannya. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melalui motivasi yang terarah, lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi yang tinggi diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Sehebat apapun rencana yang telah dibuat oleh ketua organisasi, apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang tinggi akan menyebabkan tidak terealisasikan rencana tersebut. Motivasi merupakan keinginan seseorang dalam melakukan suatu akibat dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu, motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya [2]. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, dan tanggung jawab. Faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Motivasi kerja yang positif adalah dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, perkerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan, komunikasi dan perintah yang wajar, serta tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan pada perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia karyawan memiliki motivasi untuk menjalankan perkerjaan dan tanggung jawabnya. Motivasi yang diterima berupa bonus absensi, THR, dan

asuransi kesehatan. Sehingga adanya motivasi tersebut karyawan akan merasa puas dan kinerja karyawan dapat semakin meningkat. Jika kinerja karyawan bagus dan meningkat prestasi kerjanya secara bertahap maka karyawan akan dipromosikan. Perusahaan melakukan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus tetapi ada juga yang masih kurang diberikan motivasi oleh perusahaan seperti asuransi kesehatan hanya diberikan kepada karyawan tetap yang telah berkerja di perusahaan selama lebih dari 5 tahun, asuransi tunjangan jaminan anak yang belum ada diberikan oleh perusahaan untuk karyawan tetap dan belum meratanya fasilitas kerja untuk para karyawan yang mendukung kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk berkerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan [3].

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan dari perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman, penataan ruangan karyawan yang sesuai, penataan barang yang terlihat rapi, pencahayan dalam kantor sudah sangat baik dan teratur, suhu ruangan dalam kantor juga telah diatur dengan baik dan adanya hubungan baik antara karyawan dan atasan, karyawan dengan karyawan. Dengan tanggapan dari karyawan PT. Mega Bintang Mas Indonesia sekitar lingkungan kerja para karyawan mendapatkan kepuasan kerja dari kelengkapan fasilitas yang ada, hubungan sesama rekan kerja yang baik dan hubungan dengan atasan yang baik namun dalam lingkungan kerja PT. Mega Bintang Mas Indonesia masih ada yang kurang baik seperti di luar kantor ataupun di depan kantor masih kurang tertata rapi sehingga mengganggu proses muat barang kedalam gudang perusahaan dan perusahaan ini terletak dekat dengan jalan raya, maka selama

karyawan berkerja akan merasa bising dengan suara-suara kendaraan yang melintas dari depan kantor hal ini menyebabkan terjadinya kesalahpahaman komunikasi seperti barang yang dikirim kepada konsumen berbeda dengan barang yang dipesan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi [1]. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan yang ada dalam perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja tinggi, maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Karena karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan dengan mematuhi peraturan dalam perusahaan maka karyawan telah memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh PT. Mega Bintang Mas Indonesia disiplin karyawan dapat dilihat dari ketetapan waktu karyawan masuk kerja sesuai dengan jam peraturan yang berlaku, kepatuhan karyawan pada peraturan yang ada dalam perusahaan, seperti karyawan tidak pulang lebih awal terkecuali adanya urusan penting diluar dari pekerjaan kantor, menjaga tingkah laku dan sikap ketika berada di lingkungan kantor. Namun tidak semua karyawan PT.Mega Bintang Mas Indonesia tepat waktu, masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat bekerja. Disiplin timbul karena adanya niat dalam diri setiap karyawan yang menjadikan dirinya lebih baik. Oleh sebab itu karyawan memiliki kinerja yang konsisten dalam penerapan waktu kerja, dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan data yang penulis dapat dari PT. Mega Bintang Mas Indonesia tingkat absensi karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Ketidak Hadiran Karyawan PT.Mega Bintang Mas Indonesia
(1 Seteptember-30 September 2019)**

No	Kehadiran	Admini strasi	Teknisi	Total	Jumla h Hari	Hari kerja	Jumlah karyawan	%
1	Terlambat	12	9	21	33	1323	63	2,49
2	Cepat Pulang	-	2	2	2	1323	63	0,15
3	Alpa	31	12	43	127	1323	63	9,59
4	Izin	12	14	26	41	1323	63	3,09
5	Sakit	15	16	31	51	1323	63	3,85

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari total 63 karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia dapat dikatakan tidak disiplin dalam bekerja, karena masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan pada 1 September – 30 September 2019 yaitu pada keterangan Alpa 9,59 dan Izin 3,09 dan Sakit 3,85. Berdasarkan uraian latar belakang data diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Bintang Mas Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang akan diteliti dan diangkat oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (Y) : Kinerja karyawan
2. Variabel Bebas (X) : Motivasi (X_1), Lingkungan (X_2), Disiplin kerja (X_3)
3. Objek penelitian : PT. Mega Bintang Mas Indonesia
4. Periode pengamatan : Tahun 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat berguna bagi peneliti/ penulis, organisasi/perusahaan, dan bagi pembaca sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya yang memerlukan bahan acuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Bagi perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia, sebagai bahan informasi serta untuk mengevaluasi motivasi, lingkungan dan disiplin kerja karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan, sehingga dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Mandiri Cash And Credit Cabang Bandar Lampung” [4]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Variable penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan pada penelitian ini ditambahkan variabel disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi [1]. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan yang ada dalam perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.
2. Objek penelitian pada penelitian terdahulu dilakukan pada Pt. Mandiri Cash And Credit Cabang Bandar Lampung, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia.
3. Periode pengamatan penelitian sebelumnya pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL