

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di tengah Persaingan yang semakin meningkat di era globalisasi saat ini, suatu perusahaan harus memperhatikan dan memahami manajemen sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi disiplin, motivasi, lingkungan dan kinerja karyawan, yang semua berdampak pada keberhasilan bisnis. Tidak hanya keuntungan finansial yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, tetapi juga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Kualitas sumber daya manusia sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya, semakin baik kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan maka semakin besar daya saing perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset berharga yang harus diperhatikan dan dibangun dengan baik untuk menghasilkan karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi. Sumber daya manusia juga merupakan unsur dari perusahaan yang memainkan peran penting dalam kegiatan perusahaan. Menurut Rumawas (2018), Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan Inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan, dengan seaneh apa pun

teknologi kurma informasi dan material yang ada suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusianya yang berkualitas.

Meskipun suatu organisasi memiliki tujuan bisnis dan rencana jangka panjang, sumber daya manusia masih sangat penting untuk menjalankan aktivitas sehari-hari. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola karyawannya untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Karena keberhasilan suatu bisnis dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, Suatu perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kinerja akan berjalan dengan baik Apabila mereka didukung dengan disiplin, motivasi dan lingkungan yang baik untuk bekerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam perusahaan. Menurut Doni Juni priansa (2018:29) “ Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai Prestasi Kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Tanggung jawab terhadap kinerja Sebenarnya bukan lahir dari manajer namun dari individu itu sendiri, kinerja perusahaan meningkat apabila setiap karyawan bekerja dengan baik, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan secara keseluruhan sangat baik. Oleh karena itu kinerja karyawan akan berjalan dengan baik efektif apabila didukung dengan disiplin dan motivasi yang tinggi. Untuk mendorong kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, diperlukan tidak hanya disiplin saja tetapi dengan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu Setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang di papan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan baik kinerja seseorang adalah disiplin kerja, karyawan yang disiplin akan cenderung untuk melakukan segala aktivitas perusahaan sesuai dengan tata aturan standar dan tanggung jawab yang menjadi yang menjadi kewajibannya. Menurut Edi Sutrisno (2016:89) “ Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Salah satu cara untuk menerapkan pendisiplinan karyawan adalah dengan dilaksanakannya peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawannya, Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di lingkungan perusahaan dan membantu membangun budaya kerja yang baik di perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki disiplin yang baik seperti tidak mematuhi dan menjalankan peraturan maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Namun apabila karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan memiliki disiplin yang tinggi Maka suasana perusahaan akan menjadi lebih baik yang akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu Setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Seperti pada penelitian terdahulu yang diteliti oleh Julita dalam

penelitiannya yang berjudul “Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta muntala Aceh Besar”, Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja juga berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan dengan adanya motivasi kerja yang dapat membangun dan mendorong semangat karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan. Menurut Darmawan (2013:41) “Motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, Baik tujuan pribadi masing-masing anggota”. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat kompensasi yang diterima kebutuhan akan rasa aman dan berhubungan baik antar personal. Dengan adanya motivasi dapat mendorong karyawan untuk mengarahkan lebih banyak tenaga dan pikiran untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila tujuan ini terpenuhi, karyawan akan merasa puas dan lebih nyaman dengan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh Farid Anggara Sanjaya (2020) Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BRI kc Surabaya Jemursari” Bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin dan motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Selain disiplin dan motivasi, lingkungan juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau

sesuai apabila manusia dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal, Sehat aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan, Salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman aman dan menyenangkan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik elemen-elemen yang dapat membentuk lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebab berhubungan langsung dengan karyawan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurul Intan Febriani (2019) Yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. OAE manufaktur Indonesia, Menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan memiliki peraturan dan regulasi yang tepat di perusahaan akan meningkatkan semangat dan efisiensi karyawan, Membantu karyawan mencapai kinerja maksimal. Ada kemungkinan bahwa perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan dan motivasi yang baik, Yaitu tidak mematuhi dan melaksanakan peraturan namun ketika karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi suasana kerja menjadi lebih nyaman yang berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

PT. Dharma Pradana Indonesia Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Layanan jasa yang diberikan seperti *blasting* dan *painting*. Sesuai dengan spesialis PT Dharma Pradana Indonesia, Layanan pengecatan mencakup proyek konstruksi baru dan pemeliharaan fasilitas. Selain itu PT Dharma Pradana Indonesia juga menguraikan beberapa layanan yang dapat diberikan mengacu pada pengalaman kerja. Berdirinya PT Dharma Pradana Indonesia pada tanggal 16 September 2014 tidak lepas dari upaya meneruskan PT Dharma Pratama sejati Sebagai perusahaan *blasting and painting* terbaik pada tahun 1983 hingga 2012, Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Menghadapi Tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing di tengah persaingan pasar yang dinamis dan kompetitif. Di PT Dharma Pradana Indonesia secara kondisi yang objektif yang dialami perusahaan ini adalah karyawan yang belum menunjukkan Prestasi Kerja yang maksimal dalam memajukan perusahaannya. Konkretnya masih sering karyawan kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, Dan dari kejadian inilah terjadi kurangnya disiplin dan motivasi karyawan di perusahaan PT. Dharma Pradana Indonesia.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan PT Dharma Pradana Indonesia, terdapat beberapa fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan tindakan kurang disiplin yang menunjukkan masih kurangnya karyawan melaksanakan Prinsip kinerja pada perusahaan. Diantaranya masih adanya karyawan yang telat masuk kerja, banyaknya karyawan yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, karyawan sering mengobrol pada

jam kerja menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan oleh supervisor atau *leader*, Kurang bertanggung jawab pada tugas yang Diemban kepada karyawan perusahaan banyak juga yang tidak masuk kerja dengan sengaja tanpa adanya konfirmasi kepada pimpinan untuk izin. Ini terjadi masalah pelanggaran disiplin karena karakteristik tugas yang tidak meratanya beban kerja yang diberikan sehingga menimbulkan kejenuhan bagi karyawan sehingga dapat mengakibatkan karyawan melanggar aturan perusahaan dan tidak dan bertindak tidak disiplin. Saat ini PT Dharma Pradana Indonesia sedang menghadapi masalah di bagian sumber daya manusia yaitu terjadinya penurunan Karyawan sehingga dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan berpengaruh dalam produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan dianggap sebagai faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, perlu dipahami secara mendalam bagaimana faktor-faktor Seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Dharma Pradana Indonesia. Hingga saat ini pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan adalah mengenai kedisiplinan karyawan sistem absensi karyawan PT. Dharma Pradana Indonesia menjadi salah satu acuan menilai kedisiplinan karyawan.

Adapun rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan, seperti karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diemban oleh *leader*, kurang nya pemahaman terhadap tugas yang diberikan sehingga berdampak pada kualitas kerja karyawan, kurangnya apresiasi sehingga karyawan merasa kurang nya dihargai, arahan dari leader kurang jelas, pembagian tugas tidak merata, adanya senioritas masih banyak penyakit iri

hati antar sesama karyawan yang ini juga berdampak pada motivasi karyawan dalam bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain disiplin dan motivasi ada juga lingkungan yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan atau area kerja yang kurang baik atau terlalu berisik sehingga perlu tingkat kewaspadaan yang extra pada saat karyawan sedang bekerja, fasilitas kerja yang kurang mendukung seperti alat kerja kurang baik tidak terawat, area kerja yang sempit karyawan merasa jadi kurang nyaman dalam bekerja dan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawannya. Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2018) “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa adanya dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jadi Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”. Disiplin kerja merupakan ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan di mana mereka bekerja dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan, hal ini diperlakukan diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut.

Permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kerja terkait dengan disiplin motivasi dan lingkungan di PT Dharma Pradana Indonesia dapat dikatakan kurang baik karena menyangkut dengan kinerja karyawan perlunya motivasi dari sang pimpinan untuk karyawan agar lebih disiplin dan termotivasi dalam bekerja dan



produktif. Urgensi penelitian ini dilakukan karena terkait kinerja karyawan di PT Dharma Pradana Indonesia menurun dikarenakan kurang berjalannya tata tertib atau peraturan yang ada di perusahaan terdapat penurunan pada kualitas kinerja karyawan dapat berdampak pada produktivitas perusahaan PT Dharma Pradana Indonesia yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitiannya lebih dalam dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dharma Pradana Indonesia”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pradana Indonesia
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Prada Indonesia
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pradana Indonesia
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pradana Indonesia

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari pokok masalah Dan tidak menyimpang dari pokok masalah dan bahasan serta yang diinginkan maka

peneliti membatasi penelitian ini pada pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Dharma Pradana Indonesia

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pradana Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pradana Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pradana Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Perdana Indonesia

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Secara Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi Sebagai tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun meningkatkan ilmu pengetahuan terhadap sumber daya manusia.

1. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh disiplin motivasi dan lingkungan di PT. Dharma Pradana Indonesia. Dan juga menjadi sebagai referensi dalam penelitian lebih lanjut.

## 2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti yang akan datang penelitian ini diharapkan menjadi acuan referensi peneliti selanjutnya dan dapat menambah variabel penelitian serta observasi yang lebih luas.

## 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai acuan mengenai ilmu manajemen tentang pengaruh disiplin motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Pradana Indonesia

### **1.5.2 Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dan masukan bagi PT. Dharma Pradana Indonesia khususnya mengenai disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan di PT. Dharma Pradana Indonesia