

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja para karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi. Kusjono & Ratnasari (2019:224-243) menyatakan bahwa “pentingnya kinerja adalah sebuah poin yang penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan tersebut”. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

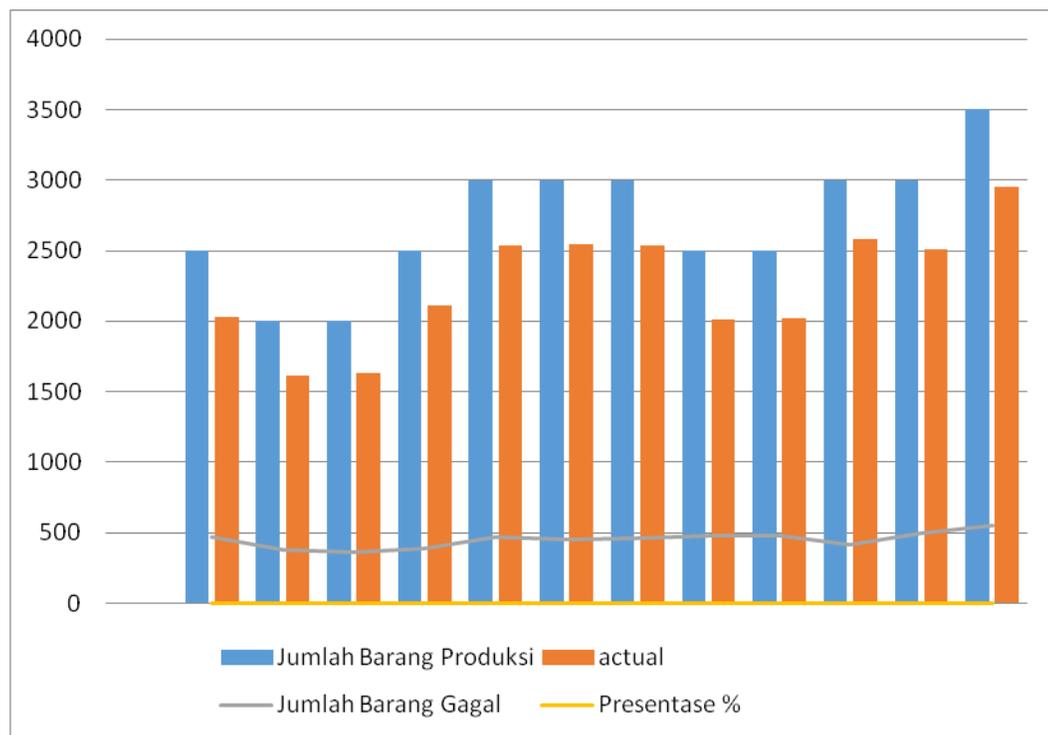
Pada survei yang dilakukan langsung di PT Ditraco Bangun Sarana Internasional terdapat penurunan kinerja karyawan yang disebabkan dari kualitas barang dan pelaksanaan tugas yang kurang baik atau tidak sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan banyak barang produksi yang gagal. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari banyaknya produk gagal atau

kualitas dan pelaksanaan tugas yang kurang baik yang berimbas pada perusahaan dan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Berikut adalah data jumlah barang produksi rusak atau gagal pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional:

Grafik 1.1

Data Jumlah Barang Rusak pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional 2019



Sumber: PT Ditraco Bangun Sarana Internasional, 2019

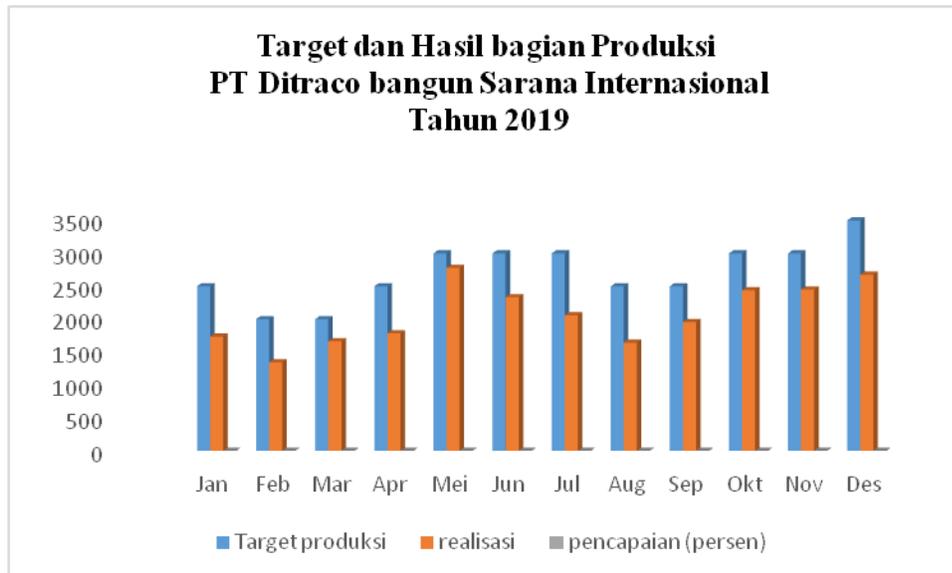
Berdasarkan Grafik 1.1 barang produksi yang rusak mencapai 5.411 dari 32.500 dengan jumlah presentase 16,65% selama satu tahun. Menurut kepala produksi jumlah maksimal presentase tertinggi yaitu sebanyak 10% pertahun, maka jika jumlah presentase barang yang rusak saat ini mencapai 16,65% itu relatif tinggi dan berdampak buruk bagi perusahaan, jika hal ini sering terjadi maka perusahaan akan rugi dari segi waktu dan bahan yang terbuang dan bahan yang gagal tidak bisa diolah kembali. Hal ini menunjukkan bahwa PT Ditraco Bangun Sarana Internasional belum

bekerja secara maksimal. Selain permasalahan pada *barang defect* ada pula permasalahan internal yang dialami oleh PT Ditraco Bangun Sarana Internasional yaitu dilihat dari kinerja karyawan yang masih rendah dan belum dapat memenuhi target jumlah produksi masal dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, semangat kerja karyawan menurun sehingga tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Berikut adalah data yang menunjukkan hasil produksi dan pencapaian target di tahun 2019 pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional:

Grafik 1. 2

Target dan Hasil Produksi PT Ditraco Bangun sarana Internasional Tahun 2019



Sumber: PT Ditraco Bangun Sarana Internasional, 2019.

Berdasarkan grafik 1.2 hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan produksi belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Disetiap bulannya hasil yang dicapai di Tahun 2019 mengalami fluktuatif atau ketidakstabilan, menurut kepala produksi jumlah presentase minimum yaitu >90%. Jika dilihat dari total nilai rata-rata hasil produksi kerja karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional pada bulan Januari, Februari mengalami jumlah presentase terendah yaitu sebanyak 69%

dan 67%, dan pada bulan Maret mengalami kenaikan menjadi 83%, pada bulan April mengalami penurunan menjadi 71% pada Mei mengalami kenaikan menjadi 93%, namun pada bulan Juni, Juli, Agustus, September mengalami penurunan kembali yaitu menjadi Juni 78%, Juli 69%, Agustus 66%, September 78% dan pada bulan Oktober dan November kembali mengalami kenaikan menjadi Oktober 81% November 82%, dan pada bulan Desember mengalami penurunan kembali menjadi 76%. Apabila dilihat berdasarkan skala produksi, nilai rata-rata produksi kerja karyawan yaitu sebanyak 76% dan masih jauh dibawah dari standart target perusahaan. Hal ini terjadi karena beberapa kesalahan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kurang bertanggung jawab sehingga dapat memperlambat waktu dalam penyelesaian tugas sehingga terlihat pada total nilai rata-rata hasil produksi kerja karyawan secara kuantitas menurun.

Terlihat dari tabel target dan hasil produksi, maka perlu dilakukan perbaikan kinerja pada pengembangan potensi individu maupun kelompok untuk meningkatkan kinerja pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kualitas produksi yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan terlebih dahulu memperbaiki pengembangan potensi individu seperti motivasi kerja pada karyawan tersebut dan disiplin kerja di dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, Utami, Ruhana (2015:2) yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan”. Amin (2018:542-550) menyatakan bahwa “pentingnya motivasi kerja sebagai keadaan dalam diri individu berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi bersumber dari dalam individu. Motivasi individu jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi”. Pada dasarnya motivasi lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sari, Masruroh (2018:2) menyatakan bahwa “Apabila seorang karyawan telah termotivasi dalam bekerja, maka ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan sebaik mungkin. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap semangat bekerja”. Permasalahan motivasi pada PT Ditraco Bangun Sarana Internasional yaitu dan kurang adanya pengakuan terhadap karyawannya, dilihat dari kurang adanya apresiasi perusahaan terhadap karyawan seperti, tidak adanya bonus akhir tahun, lalu tidak adanya kesempatan pengembangan potensi pada karyawan itu sendiri dilihat dari tidak adanya pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap sedangkan menurut UUD Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004) bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 tahun, jika melebihi waktu 3 (tiga) tahun, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tinneke, Tumbel & Orocomna (2018:1) menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor motivasi kerja dalam melaksanakan tugas sangatlah menentukan suatu keberhasilan dan menentukan sesuatu kekuatan potensial yang ada pada diri sendiri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan itu sendiri. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila mendapatkan pengakuan dari perusahaannya seperti fasilitas dan symbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja.

Selain faktor motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor peningkatan kinerja karyawan. Turangan, Reynold, Sifrid & Maria (2016:1068-1076) mengemukakan mengenai pentingnya “Disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan”. Disiplin yang baik dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan maka karyawan akan mentaati peraturan perusahaan sehingga karyawan bekerja lebih teratur. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2015:2) yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Permasalahan disiplin kerja yang rendah dapat dilihat di PT. Ditraco Bangun Sarana Internasional diantaranya kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada, seperti karyawan yang izin sakit lebih dari 1 hari diwajibkan menyerahkan surat keterangan dokter dan menyerahkan kepada HRD langsung pada hari pertama masuk kerja tetapi masih banyak karyawan yang lupa membawa surat keterangan dokter dan menyerahkan di hari kedua masuk kerja sehingga berdampak keterangannya menjadi Alpa, kurangnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku diperusahaan ini sangat berdampak pada kinerja karyawan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran. Hal ini menjadi salah satu permasalahan lain yang ada diperusahaan sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan itu sendiri dilihat dari banyaknya barang produksi yang gagal. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2. berikut:

Tabel 1.3

**Rekapitulasi absensi karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional
bulan Januari 2019 – Desember 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan				
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah	Presentase%
1	Januari	200	3	9	10	22	11%
2	Febuari	200	5	9	6	20	10%
3	Maret	200	6	8	9	23	11,5%
4	April	200	8	6	6	20	10%
5	Mei	200	9	14	19	42	21%
6	Juni	200	4	10	9	23	11,5%
7	Juli	200	7	3	10	20	10%
8	Agustus	200	5	2	10	21	10,5%
9	September	200	6	7	6	19	9,5%
10	Oktober	200	8	8	7	23	11,5%
11	November	200	8	8	8	24	12%
12	Desember	200	11	16	17	44	22%

Sumber: PT Ditraco bangun Sarana Internasional 2019

Jika dilihat dari Tabel 1.2 terlihat jumlah absensi karyawan rata-rata tahun 2019 mengalami fluktuasi atau ketidak tepatan, namun pada bulan Mei dan Desember jumlah absensi menunjukkan angka paling tinggi yaitu sebanyak 42 atau 21% dan 44 atau 22% absensi karyawan pada setiap bulannya, dibanding bulan lainnya. Dan

presentasi pertahunnya yaitu sebanyak 12,5%, sedangkan menurut HRD jumlah absensi maksimal pada pertahun yaitu sebanyak 10%. Tingginya ketidakhadiran akan mengurangi jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan kegiatan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kristanti (2019:113) menyatakan “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga kinerja karyawan meningkat. Selain itu disiplin yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dapat mendorong dan mengarahkan karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional untuk bekerja lebih baik lagi dan bisa mencapai tujuan perusahaan. Selain faktor disiplin kerja adalah lingkungan kerja, disamping itu lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Disamping itu lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Hal ini didukung dari hasil penelitian Rahmawati, Swasto dan prasetya (2014:2) menyatakan bahwa selain faktor disiplin kerja lingkungan kerja mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan penelitian ada permasalahan pada lingkungan kerja non fisik di PT Ditraco Bangun Sarana Internasional seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan.

Berdasarkan survei karyawan PT Ditraco bangun sarana internasional dalam masalah di lingkungan kerja hubungan antara sesama rekan kerja atau karyawan yang

bertugas dibagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data rekapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja. Hal lain yang dapat dilihat dari keamanan perusahaan adalah belum tersedianya kantin, tidak adanya jemputan kerja, lalu masih perlu banyak pembenahan, dilihat dari penerangan seperti tingkat cahaya di dalam pabrik sebesar 200 lux sedangkan menurut Kepmenkes No.70 Tahun 2016 Standart tingkat intensitas cahaya di dalam pabrik yaitu 300 lux, jadi tingkat pencahayaan nya masih kurang sesuai dengan standart. lalu sirkulasi udara yang masih melebihi standar di dalam area kerja dengan Suhu 39°C sedangkan menurut Kepmenkes No. 1405 Tahun 2002 batas Suhu ruangan industri adalah 21°C - 30°C dan tidak memenuhi standar apabila lebih dari 30°C. Karena suhu melebihi standar maka mengakibatkan udara yang panas sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal, karyawan merasa kurang begitu nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga kondisi fisik karyawan terganggu. Dengan mayoritas karyawan yang didominasi oleh laki-laki, menyebabkan karyawan kurang konsentrasi dan mudah kelelahan dan memengaruhi kinerjanya di perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan olehh Zulkifli, Hanafi (2018:406-422) yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Josephine, Audrey (2017:3) menyatakan bahwa “pentingnya sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lelebici (2014:38-49) bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi

tersebut menyebabkan tingkat produktifitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan objek penelitian di PT Ditraco Bangun Sarana Internasional. Berdasarkan dengan penelitian yang akan dilakukan, penulis menyusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ditraco Bangun Sarana Internasional
2. Mengatahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ditraco Bangun Sarana Internasional

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ditraco Bangun Sarana Internasional
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ditraco bangun sarana internasional

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Ditraco Bangun Sarana Internasional, terutama mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi pihak akademis
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengamplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mneghadapi masalah serupa.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka ruang lingkup dalam peneliti ini dibatasi pada masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan peneliti dibatasi pada faktor motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ditraco Bnagun Sarana Internasional.
2. Objek penelitian sebagai unit analisis difokuskan pada karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional.
3. Pembahasan di fokuskan pada deskripsi pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ditraco Bangun Sarana Internasional