

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak utama kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya lainnya berfungsi dan berjalan (Maryani et al., n.d., 2020:1). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi perusahaan karena membantu perusahaan mencapai hasil dan tujuan yang ditargetkan. Oleh karena itu, setiap organisasi, termasuk organisasi pemerintah, selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya yaitu aparatur sipil negara, untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintah tersebut (Karyono, 2018)

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja merupakan aset bagi organisasi karena berdampak pada peningkatan kualitas organisasi, terutama organisasi pemerintahan yang mengutamakan aspek pelayanan (Karyono, 2018). Begitu pentingnya peran sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi, karena meskipun faktor ekonomi lain tersedia dan didukung oleh teknologi modern, tidak akan ada artinya bagi kehidupan organisasi tanpa kehadiran dan peran sumber daya manusia di dalamnya (Maryani et al., n.d., 2020:1).

PT. Daiva Artha Semesta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan rambu lalu-lintas, rambu K3, rambu pendahulu penunjuk jalan, konstruksi, penyediaan ATK (Alat Tulis Kantor), dan solusi teknologi informasi. Berawal dari mimpi sederhana di tahun 2004, perusahaan ini tumbuh dan berkembang menjadi Daiva Grup. PT. Daiva Artha Semesta memiliki karyawan sejumlah 55 orang. Selama bertahun-tahun, PT. Daiva Artha Semesta telah berpengalaman melayani kebutuhan perusahaan nasional dan multinasional serta BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dengan kualitas produk terbaik, dengan *quality control* yang ketat oleh profesional di bidang. PT. Daiva Artha Semesta juga mempunyai pilar bisnis dalam membangun perusahaannya. Pilar bisnis PT. Daiva Artha Semesta antara lain ada PT. Jawara Integra Semesta, CV. Trisula Sulosindo, CV. Cipta Adi Sentosa, CV. Astana Mas, dan CV. Mitra Artha Semesta.

Menurut hasil dari wawancara pada bulan November 2022 dengan bapak Mega Mahendra selaku pemilik dari PT. Daiva Artha Semesta, pada masa pandemi covid-19 di tahun 2020 mengalami penurunan terhadap penjualan dan omset sebesar 60% hingga 70%. Penurunan penjualan dan omset tersebut dikarenakan sistem produksi yang berubah, yang semula setiap shift diisi dengan 6-7 kelompok menjadi 3-4 kelompok dalam satu shift. Karena omset yang terus menurun di era covid-19, PT. Daiva Artha Semesta akhirnya dapat beradaptasi dengan melakukan perubahan dibidang usaha yang biasa dilakukannya dan beralih memproduksi alat kesehatan yang pada saat itu sangat dibutuhkan masyarakat. Dengan demikian karyawan harus beradaptasi dengan kebijakan PT. Daiva Artha Semesta. Dengan kebijakan tersebut akhirnya PT. Daiva Artha Semesta juga mengalami penurunan

pada kinerja karyawan hampir sebesar 10%. Penurunan kinerja karyawan tersebut berpengaruh terhadap beberapa faktor dalam perusahaan. Faktor yang pertama yaitu Motivasi Kerja adalah sesuatu yang bersifat tetap (konstanta), kompleks, dan berfluktuasi. Dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang dapat menjadi energi yang dapat membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran. Faktor yang kedua Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang terhadap sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Faktor yang ketiga Lingkungan Kerja adalah semua hal yang berhubungan dengan kegiatan karyawan di dalam perusahaan yang menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan.

Menurut Kuswati, (2020:996) Motivasi Kerja terdiri dari prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip pengakuan, prinsip pendelegasian wewenang dan prinsip timbal balik. Motivasi kerja yang baik dapat memperkuat komitmen dan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Proses yang memulai, membimbing, dan mempertahankan perilaku yang berorientasi pada tujuan dapat diartikan sebagai motivasi kerja. Motivasi kerja menyangkut kekuatan biologis, emosional, sosial, dan kognitif yang menimbulkan perilaku. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap tujuan hidup seseorang dalam setiap harinya. Dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan seseorang dalam menyelesaikan berbagai tugas sesuai dengan tanggung jawab. Selain itu, seseorang dapat mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Menurut Maryani et al., n.d., (2020:7) Disiplin Kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja diperlukan untuk memberikan pembinaan bagi karyawan dalam mewujudkan disiplin karyawan yang baik di perusahaan maupun organisasi. Dengan begitu diharapkan karyawan dapat lebih mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan maupun organisasi. Selain itu, disiplin kerja diharapkan mampu membuat karyawan lebih menghargai waktu yang ada dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai.

Menurut Shantini Rumbi et al., (2021:350) Lingkungan Kerja adalah komponen fisik dan perilaku yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan pengaruh yang baik bagi karyawan, selain itu dapat memberikan rasa aman, diakui, dan mampu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang profesional bagi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat membuat pengaruh buruk terhadap karyawan dan perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang baik, diharapkan mampu membuat karyawan menjadi lebih loyalitas dan *engagement* ke perusahaan.

Menurut Maryani et al., n.d., (2020:3) Kinerja Karyawan merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan

misinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, daya tanggap, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Kinerja karyawan yang bagus, membuat perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tentunya kinerja karyawan tersebut, sangat berpengaruh terhadap aspek-aspek dari motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daiva Artha Semesta”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiva Artha Semesta?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiva Artha Semesta?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiva Artha Semesta?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiva Artha Semesta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiva Artha Semesta.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiva Artha Semesta.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiva Artha Semesta.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif secara simultan motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiva Artha Semesta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, yaitu agar pimpinan perusahaan lebih mengetahui apa yang mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan pengaruh positif pada karyawan PT. Daiva Artha Semesta, agar bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal dan sanggup mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, yaitu penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai kinerja karyawan pada PT. Daiva Artha Semesta.

3. Bagi pembaca, yaitu untuk referensi pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, diharapkan mampu memberikan motivasi dan gambaran umum terhadap pembaca dalam melakukan menentukan topik penelitian.
4. Bagi peneliti, yaitu untuk mengetahui masalah yang ada di PT. Daiva Artha Semesta.

### **1.5 Sistematika Penelitian**

Berikut ini adalah sistematika penulisan yang di terapkan dalam Metodologi Penelitian mulai dari Bab 1 Pendahuluan hingga Bab 5 Penutup dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini penulis menjabarkan tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis penelitian.

#### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bab ini membuat tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik

pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta analisis data.

#### **BAB 4 GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Gambaran subyek penelitian dan analisis data dalam penelitian ini berisi mengenai subyek penelitian, analisis dan pengolahan data berdasarkan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji asumsi klasik

#### **BAB 5 PENUTUP**

Penutup pada penelitian ini membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.