

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merujuk pada tenaga kerja yang menjadi tokoh sentral dalam organisasi atau perusahaan untuk memastikan kelancaran manajemen. Dalam hal ini, perusahaan perlu mempekerjakan karyawan yang berkualitas tinggi dalam hal pengetahuan dan keterampilan serta berusaha untuk mengoptimalkan pengelolaan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam kemajuan suatu perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki fasilitas dan dana yang cukup, namun tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas, maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, terutama dalam menghadapi persaingan global yang ketat. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mengelola dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, memiliki kinerja yang tinggi, serta kedisiplinan untuk mencapai tujuan perusahaan secara global.

Definisi kinerja menurut Safitri dan Kasmari (2022:15), kinerja merupakan pencapaian oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi berdasarkan dari hasil kerja yang dimulai proses awal hingga akhir. Kinerja yang baik menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan visi mereka. Kinerja yang tidak memiliki

indikator yang jelas akan membuat kinerja karyawan tidak dapat diukur dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Oleh karena itu, banyak organisasi atau perusahaan yang terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Manajemen yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan pengarahan yang jelas mengenai tujuan dan tugas yang harus dilakukan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui penggunaan sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk memantau kinerja karyawan secara berkala dan memberikan umpan balik yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Susanti, 2021:314). Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga perusahaan perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawannya.

Lingkungan kerja pada suatu organisasi menjadi peran penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Dalam arti lain, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi fisik, sosial, budaya, dan psikologis ditempat kerja yang dapat memberikan pengaruh bagi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Menurut Hadi dan Irbayuni (2021:510), lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasana yang diterima karyawan sewaktu melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta juga hubungan kerja dengan orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan

membantu dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pada lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode atau cara kerjanya, serta pengatur kerjanya, baik itu secara individu maupun sebagai satu kesatuan kelompok. Dalam hal ini, lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Hadi & Irbayuni (2021:512), beberapa indikator dari sebuah lingkungan kerja yakni penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, serta perlengkapan dan peralatan kerja. Seorang karyawan yang dapat bekerja di lingkungan kerja yang baik tentu akan mendukung dirinya dalam bekerja secara optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Begitupun sebaliknya, jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak memadai, maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Di dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja akan selalu berhubungan dengan motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika memiliki motivasi yang tinggi, dan motivasi tinggi ini muncul karena adanya lingkungan kerja yang memadai. Menurut Silas et al. (2019:4631), motivasi karyawan yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah dicapai. Individu akan merasa

termotivasi jika mereka merasakan diperlakukan dengan adil didalam lingkungan kerjanya.

Dalam pengertian luas, motivasi kerja merupakan keadaan internal pada individu yang mendorong mereka untuk memulai, mempertahankan, dan mengarahkan perilaku mereka menuju pencapaian tujuan tertentu yang diinginkan di dalam lingkungan kerja. Menurut Sherlie dan Hiikmah (2020:757), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai keberhasilan dalam suatu tujuan. Menurut teori motivasi kerja oleh Abraham Maslow, yakni terkait teori hierarki kebutuhan menjelaskan bahwa tiap kebutuhan dipenuhi secara berurutan. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami oleh individu dalam suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

Tiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam mencapai tujuan tersebut, keterlibatan organisasi sangat dibutuhkan dalam menggerakkan individu atau karyawan agar karyawan tersebut menjadi termotivasi dalam bekerja. Seseorang yang termotivasi dalam bekerja, tentu akan mendorong dirinya untuk terus bekerja lebih baik, salah satunya dengan mendisiplinkan diri. Secara tidak langsung, seseorang yang termotivasi dalam bekerja akan mengatur dan mengelola diri mereka untuk memaksimalkan pekerjaannya. Pengelolaan ini dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Untuk mendukung optimalisasi kerja, disiplin kerja dianggap sebagai kondisi yang ideal dalam menjalankan tugas sesuai aturan. Untuk membangun

disiplin di lingkungan kerja, salah satu persyaratan penting adalah dengan membangun lingkungan kerja yang harmonis terhadap seluruh karyawan, karena lingkungan kerja sendiri menjadi salah satu hal fundamental dalam mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, setiap individu akan memiliki pemahaman yang jelas tentang betapa pentingnya membangun lingkungan kerja yang saling mendukung. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya.

Menurut Rahim (2021:85), disiplin merupakan hal yang kuat dan perkembangan pada karyawan dimana dapat mengakibatkan seorang karyawan bisa menempatkan dirinya menggunakan dalam keputusan aturan di pekerjaan dan perilaku. Secara spesifik disiplin pada umumnya dikaitkan pada hukum. Seorang karyawan sebenarnya hanya sebagian persoalan disiplin dan tindakan yang dilakukan perusahaan bisnis atau usaha untuk menghindari sebuah kegagalan. Disiplin kerja dinilai sebagai kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya kurang nyaman bagi sebagian karyawan, dimana terdapat ruangan yang kurang bersih, suhu yang tidak terkontrol, dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Hal ini membuat produktivitas kinerja karyawan

menurun dan menimbulkan adanya konflik antar karyawan yang sering terjadi bisa menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan mengganggu kerjasama tim. Selain itu, karyawan mungkin merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka, yang berdampak negatif pada motivasi kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak ada peluang untuk berkembang atau naik Jabatan, motivasi mereka untuk bekerja dengan optimal dapat menurun. Terlebih keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya yang tinggi menunjukkan masalah disiplin yang serius, yang mengganggu operasional dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang sering melanggar prosedur kerja atau aturan perusahaan dapat menciptakan masalah yang lebih besar, termasuk keselamatan kerja dan kualitas layanan. Penurunan kinerja karyawan dapat terjadi akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif, motivasi kerja yang rendah, dan disiplin yang buruk. Hasil kerja yang tidak sesuai standar atau bervariasi menunjukkan kurangnya fokus dan komitmen dari karyawan.

Oleh karena itu, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting pada kinerja pada karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Krida Bahari Logistics Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya ?
2. Apakah Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya ?
3. Apakah Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan untuk mengetahui cara melakukan penelitian yang benar.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi bagi pembaca tentang variabel-variabel yang peneliti gunakan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang positif bagi PT. Cipta Krida Bahari Logistics Surabaya.

4. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang baik serta menjadi sumber referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab yang memberi gambaran mengenai penelitian. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas terkait penelitian terdahulu, landasan teori yang digunakan sesuai dengan variabel dari kerangka pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, pengukuran variabel, penentuan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran subyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, kemudian saran dari penelitian yang telah di lakukan.