

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi kini, daya saing instansi perlu mempunyai sumber daya yang kuat. Sumber daya yang diperlukan guna keberlangsungan instansi merupakan suatu kesatuan dan tidak mampu berdiri menjadi bagian sendiri, sehingga akan menciptakan sebuah sinergi yang menjadikan fungsi sumber daya sangat berpengaruh.

Mempertahankan sumber daya yang sudah ada, serta memiliki kinerja baik tidaklah mudah, apalagi untuk mengumpulkan tenaga kerja baru. Oleh sebab itu perusahaan diwajibkan untuk selalu memprioritaskan sumber daya manusia dengan kualifikasi dari sisi keahlian, memiliki motivasi yang militan, kinerja yang loyal serta mudah untuk dilatih, ditempa sesuai harapan perusahaan serta untuk mempertahankannya. Perusahaan dalam menentukan dan mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari sisi efektifitas dan produktivitas karyawan, hal inilah yang menjadi tujuan utama baik jangka pendek dan jangka panjang realisasi yang diharapkan setiap perusahaan. Melalui berbagai program untuk membina serta mengembangkan baik karyawan lama maupun baru pada instansi perkembangan karyawan diharapkan mampu mengetahui mutu karyawan. Maka dari itu, harus dilaksanakan evaluasi yakni untuk menilai tugas yang sudah dilakukan karyawan yang biasanya disebut penilaian kinerja. Kinerja ialah hasil dari pekerjaan karyawan baik dilihat dari kualitas serta kuantitas ketika karyawan melakukan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan yang berhubungan pada pekerjaan / peranan untuk lingkup organisasi atau instansi. Kinerja karyawan sebagian besar juga dipengaruhi oleh bermacam-macam karakteristik dari masing-masing orang. Melalui pertumbuhan yang mengglobal serta kompetitif, instansi memerlukan karyawan yang memiliki

prestasi. Ketika waktu yang sama karyawan membutuhkan *feedback* terhadap penilaian kinerja selama ini menjadi acuan bagi karyawan untuk pekerjaannya pada masa mendatang, maka dari itu penelitian sebaiknya mengilustrasikan kinerja karyawan (Rivai dan Sagala,2013:547).

Lingkungan kerja ialah suatu keadaan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk perusahaan. Selain itu, Lingkungan kerja ialah lingkungan dimana berhadapan pada semua bahan serta alat perkakas, yang mana pada daerah sekitarnya terdapat individu yang melaksanakan pekerjaannya, metode kerjanya dan pengaturan kerja baik kelompok ataupun individu (Mangkunegara, 2017:139). Lingkungan tempat kerja fisik yang baik dibutuhkan untuk peningkatan output kerja. Lingkungan tempat kerja fisik yang baik seperti penerangan cukup, lingkungan di sekitar bersih serta ventilasi yang baik.

Disiplin kerja ialah sebuah tindakan karyawan yang memperlihatkan sikap patuh kepada aturan perusahaan. Sedangkan Disiplin kerja ialah sarana yang dipakai manajer guna melakukan komunikasi terhadap para karyawan supaya dapat merubah tindakan karyawan serta guna menaikkan kesadaran karyawan untuk taat pada seluruh aturan serta norma yang telah ditetapkan instansi (Sutrisno, 2019:87).

Motivasi ialah sebuah sikap serta nilai yang berpengaruh pada seseorang guna menggapai hal tertentu yang disesuaikan pada tujuan pribadi. Nilai serta sikap tersebut ialah sebuah hal yang mendorong seseorang agar bertindak untuk menggapai tujuan. Dorongan tersebut terbagi atas dua aspek, yakni: kekuatan perilaku serta arah perilaku, Rivai dan Sagala (2011:839).

PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA ialah instansi pada sektor logistic yang mempunyai ijin dari pihak berwenang guna melaksanakan pelayanan jasa kirim untuk barang besar maupun barang kecil serta mempunyai karyawan yang jumlahnya melimpah. Maka dari itu PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA terus berusaha agar dapat tumbuh serta meningkatkan kualitas karyawan pada tingkat profesionalisme serta keunggulan masing-masing karyawan. Saat ini, perkembangan tingkat teknologi yang sangat cepat, hal

ini harusnya mengingatkan instansi agar memberi perhatian kepada kinerja karyawannya. PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA berupaya guna membuat lingkungan kerja yang kondusif, tenang, serta menyediakan sarana kerja yang lengkap sehingga karyawan akan dengan mudah menjalankan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerjanya. PT LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan seluruh karyawan agar karyawan memiliki tanggung jawab dalam kinerjanya serta mempunyai jumlah kehadiran yang baik sehingga mampu dengan mudah menaikkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan dan disiplin perusahaan juga memberikan motivasi terhadap karyawannya agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja serta membangun semangat dalam meningkatkan kinerja. Mampu dibuat kesimpulan apabila dalam peningkatan kinerja karyawan PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA harus memperhatikan lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan serta pemberian motivasi. Menurut wawancara serta pengamatan yang dilaksanakan peneliti didapatkan apabila kinerja karyawan sangat rendah. Fenomena yang terjadi di PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA menurut beberapa karyawan pada sampel 30 karyawan melalui metode wawancara serta pertanyaan dari kuesioner serta observasi, dijumpai apabila lingkungan kerja yang didapatkan tidak nyaman disebabkan minimnya sarana yang dibagikan instansi contohnya lahan parkir, sebab kantor instansi walaupun lokasinya di pinggir jalan namun kurang luas. Begitu juga dengan toilet yang kurang bersih disebabkan petugas tidak melakukan pembersihan setiap hari, melainkan hanya dua hari sekali. Hal itu berbanding terbalik dengan jumlah karyawan yang banyak sehingga dapat memakai toilet hamper pada setiap jam. Hal lain seperti penerangan yang kurang disebabkan pada siang hari lampu tidak dinyalakan karena mendapatkan cahaya dari luar yang dipantulkan jendela.

Sebaliknya fenomena disiplin kerja dalam hal ini dibantu oleh tingkat absensi karyawan PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA yang meningkat tiap semesternya seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya.

No.	Semester/Th	Ijin	Sakit	Alpha	Jml
1.	Semester 1/2021	2	5	6	13
2.	Semester 2/2021	4	3	8	15
3.	Semester 1/2022	6	8	9	23

Sumber Data Intern PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya.

Tabel 1.1 mampu terlihat apabila penurunan kinerja karyawan di PT. Delta Mitra Semesta Surabaya ditunjukkan oleh tingkat absensi yang meningkat pada tiap semesternya. Dalam menjalankan usahanya PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA wajib memberi perhatian kepada SDM yang tersedia agar kinerja karyawan mengalami peningkatan. Masalah tersebut dikarenakan minimnya disiplin serta tanggung jawab karyawan di PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA pada tahun 2020 - 2021 ini ditemukan karyawan yang kerap menyimpang pada pekerjaannya. Baik ketika karyawan telat serta tidak paham kepada aturan instansi yang sudah ditetapkan.

Hal ini mampu terjadi minimnya motivasi yang dirasakan karyawan, karyawan yang tidak semangat untuk melaksanakan pekerjaannya dikarenakan tiadanya tunjangan yang berkelanjutan, penghargaan dari instansi sehingga karyawan kurang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan diharapkan untuk dapat bekerja secara efektif serta terintegrasi pada seluruh usaha guna menggapai kinerja yang baik. Karyawan yang menyimpang dari aturan yang sudah ditetapkan instansi serta lingkungan yang kurang baik diterima karyawan, sehingga instansi dapat melakukan perbaikan berbagai aspek yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang sudah ada, terdapat berbagai kontroversi didalam kajian tersebut, dari kajian Nabawi. R. (2019) menyebutkan apabila lingkungan kerja tidak berdampak signifikan kepada kinerja karyawan, sebaliknya, Adha. R. N. (2019) menyebutkan apabila lingkungan kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

Prasetyo. E.T. (2019) menyebutkan apabila disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan, sebaliknya, Yulius. W. S.

(2019) menyebutkan apabila disiplin kerja tidak berdampak signifikan kepada kinerja karyawan. Sanjaya. F. S (2020) menyebutkan apabila motivasi kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan, sebaliknya, Tamarindang. B. (2017) menyebutkan apabila motivasi kerja tidak berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

Menurut pengamatan serta fungsi vital dari disiplin kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan serta kerap menjadikan dampak kepada kinerja karyawan didalam instansi. Maka peneliti ini terpikat guna melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Menurut permasalahan yang sudah dijelaskan di latar belakang, maka mampu dirumuskan seperti berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan di PT.LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA ?
2. Apakah disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan di PT.LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA ?
3. Apakah motivasi kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan di PT.LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA ?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah serta latar belakang tersebut maka mampu dibuat tujuan penelitian seperti berikut:

1. Untuk memahami serta menganalisis dampak lingkungan kerja kepada kinerja karyawan di PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA.

2. Untuk memahami serta menganalisis dampak disiplin kerja kepada kinerja karyawan di PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA.
3. Untuk memahami serta menganalisis dampak motivasi kerja kepada kinerja karyawan di PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang sudah ditentukan diatas maka hasil penelitian ini diharapkan :

1. Manfaat Teoritis

Hasil kajian mempunyai harapan dapat sebagai sumber referensi bagi perpustakaan, rujukan bagi mahasiswa untuk mengetahui ilmu pengetahuan sumber daya manusia serta mampu dijadikan sumber bagi peneliti untuk memperoleh tambahan ilmu terkhusus dampak motivasi kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja kepada kinerja karyawan di PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini mampu digunakan untuk PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA dalam memperoleh informasi yang lebih baik yang berhubungan untuk meningkatkan kinerja karyawan

3. Manfaat Kebijakan

Hasil kajian ini memberikan arah kebijakan guna mengembangkan ilmu ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga mampu menambah khasanah akademik.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam menciptakan pembahasan yang berdasarkan pada kapabilitas kajian untuk analisis permasalahan, maka dalam penelitian ini peneliti melakukan pembatasan ruang lingkup analisis seperti berikut :

1. Materi pembahasan dibatasi pada pembahasan mengenai variabel dampak disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Responden kajian ini didukung oleh data yang cukup valid. Penelitian ini juga mengacu pada PT. LINTAS KUMALA ABADI SURABAYA dan hanya meneliti secara kuantitatif.