

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas operasionalnya untuk bertahan dan berkembang. Salah satu faktor penting dalam perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Dengan kontribusi, dedikasi serta performa kinerja karyawan yang tinggi menjadikan perusahaan mampu bersaing dalam dunia bisnis. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena dengan kinerja perusahaan dapat menilai performa karyawan dalam menjalankan pekerjaan naik atau turun. Karyawan yang memiliki motivasi kerja serta lingkungan kerja yang kondusif dan tentunya sikap disiplin para karyawan dapat berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam (Sani & Prijati, 2024)). Selain itu, kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Abdullah dalam (Sari & Agustin, 2024)). Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal utama dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Performa kinerja para karyawan merupakan acuan dalam perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan melibatkan pencapaian hasil oleh individu, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Eppata *et al.*, 2024). Jika performa kinerja karyawan menurun, maka perusahaan tidak dapat berkembang dan bahkan menurun. Tetapi, jika performa kinerja karyawan meningkat maka bisa dipastikan bahwa perusahaan akan berkembang. Kinerja karyawan yang baik dapat disebabkan dari berbagai aspek diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 3 (tiga) aspek yang dapat menjadikan karyawan produktif dalam performa kinerjanya, Penelitian tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan telah dilakukan oleh (Hustia, 2020) serta (Sari & Agustin, 2024), yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang kuat dapat meningkatkan performa kinerja para karyawan dengan tekad yang kuat. Selain itu, dukungan lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menjadi aspek penting dalam meningkatnya performa kinerja karyawan. Sikap disiplin para karyawan juga menjadi aspek pendukung dari motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat membantu meningkatkan performa kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu *et al.*, 2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut, menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta sikap disiplin tidak dapat menjadikan performa kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan yang meningkat dapat dilihat dari kemampuan individual dalam melakukan setiap pekerjaannya. Dengan adanya hal tersebut menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja karyawan masih relevan dan penting untuk diteliti saat ini.

Penelitian ini menggunakan Teori Motivasi *Herzbergs* (*Herzberg's Two-Factor Theory*). Teori Motivasi Herzberg merupakan teori motivasi mengenai variabel-variabel yang dianggap diinginkan untuk mencapai tujuan dan kondisi buruk yang harus dihindari (Gilbert *et al.*, 2022). Herzberg membagi beberapa faktor motivasi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu faktor *motivator* (pencapaian dan

pengakuan) serta faktor *hygiene* (kondisi kerja dan gaji). Faktor *motivator* mempengaruhi motivasi kerja para karyawan dan faktor *hygiene* mempengaruhi lingkungan kerja serta sikap disiplin. Teori ini dapat membantu menjelaskan bagaimana motivasi (faktor *motivator*), lingkungan kerja dan disiplin kerja (faktor *hygiene*) mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan merupakan hasil replika dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hustia, 2020), (Fauzan, 2022), (Sari & Agustin, 2024), (Liaquat *et al.*, 2024) serta (Adnindia *et al.*, 2024).

Motivasi Kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dalam mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara dalam (Sari & Agustin, 2024)). Selain itu, motivasi juga dapat diartikan sebagai sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dalam (Hustia, 2020)). Dengan begitu, motivasi kerja merupakan aspek penting dalam pengaruh perkembangan perusahaan. Adanya motivasi kerja menjadikan karyawan memiliki gairah dalam melakukan pekerjaannya serta menyelesaikan pekerjaannya. Jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat (Sari & Agustin, 2024). Hal tersebut menjadi keselarasan unsur motivasi yang mendasari perilaku manusia yang menumbuhkan kebahagiaan (Barriga Medina *et al.*, 2024). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sikap semangat yang ada pada individu serta menjadikan karyawan bergairah dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih mudah dalam meningkatkan performa kinerja karyawan.

Performa kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Namun, lingkungan kerja yang kondusif dan sikap disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Fauzan, 2022). Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada sekeliling karyawan yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya (Nitisemito dalam (Gratia &

Budiyanto, 2024)). Dalam lingkungan kerja seharusnya tercipta lingkungan yang kondusif dan sehat agar para karyawan serta tenaga lainnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat pada targetnya (Sagita *et al.*, 2024). Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatnya performa kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan sehat akan berpengaruh dengan meningkatnya performa kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan performa kinerja karyawan. Namun, selain motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sikap disiplin karyawan juga dapat mempengaruhinya. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap kebijakan yang berlaku di lingkungan perusahaan serta bertujuan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Agustini dalam (Sani & Prijati, 2024)). Selain itu, disiplin kerja dapat dikatakan bahwa kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Gratia & Budiyanto, 2024). Disiplin kerja berkaitan dengan peraturan serta norma yang harus dipatuhi. Sikap kedisiplinan sangat penting adanya, karena kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang untuk mematuhi segala aturan yang berlaku (Adnindia *et al.*, 2024). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu kondisi serta sikap yang berhubungan dengan peraturan yang ada dan harus ditaati dan dipatuhi. Sikap disiplin karyawan menjadi pelengkap pengaruh terhadap kinerja karyawan setelah motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja merupakan 3 (tiga) hal yang sangat berkaitan. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa penelitian yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) serta (Sari & Agustin, 2024), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Liaquat *et al.*, 2024), membuktikan bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Adnindia *et al.*, 2024) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 3 (tiga) hal yang berkaitan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, ada penelitian yang membuktikan tidak adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu *et al.*, 2024) dengan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya menjadikan pembeda atau *gap research* pada penelitian yang akan dilakukan.

Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan merupakan hasil replika dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hustia, 2020), (Fauzan, 2022), (Sari & Agustin, 2024), (Liaquat *et al.*, 2024) serta (Adnindia *et al.*, 2024). Variabel yang telah dibahas secara singkat selanjutnya akan dibentuk menjadi kerangka konseptual yang merupakan pengembangan dalam penelitian ini dengan menggunakan perspektif Teori Motivasi *Herzbergs (Herzberg's Two-Factor Theory)*. Dalam hal ini mengungkapkan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan sikap individu terhadap pekerjaan dapat sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Model kerangka konseptual ini selanjutnya akan diuji pada *Branch of Juturna Pte. Ltd. Branch of Juturna Pte. Ltd.* merupakan perusahaan *dredging company* yang memiliki kapal tugboat, *dredger, anchore boat, passanger boat*. Dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. *Branch of Juturna Pte. Ltd.* memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar. Oleh sebab itu, *Branch of Juturna Pte. Ltd.* memiliki karyawan sebanyak 150 karyawan termasuk awak kapal.

Karyawan merupakan asset terpenting perusahaan. Dengan adanya, karyawan perusahaan dapat bergerak serta berkembang menjadi perusahaan yang baik. Performa kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Perkembangan perusahaan ditentukan oleh seberapa besar performa kinerja karyawan. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang dapat menjadikan performa kinerja karyawan meningkat dan bertumbuh dengan baik.

Hasil pengamatan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*, menyatakan bahwa perusahaan berkembang dengan baik. Performa kinerja karyawan sangat meningkat dan tentunya siklus keuangan perusahaan sangat baik. Peningkatan kinerja karyawan ditandai dengan adanya peningkatan jumlah *revenue* perusahaan. Salah satu indikator yang menyatakan bahwa perkembangan perusahaan yang baik adalah meningkatnya laba perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tersebut merupakan apakah benar adanya pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penelitian ini mash relevan dan penting dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*** “

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* ?;
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*?;
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*?;

4. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian digunakan untuk mencegah perluasan inti dari masalah, serta membuat penelitian lebih terfokuskan dan mudah dipahami untuk dibahas. Pada penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan, menguji dan menganalisis :

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
4. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Berikut manfaat teoritis dan manfaat praktis :

1. Manfaat Teoritis / Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pemahaman tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi *Branch of Juturna Pte. Ltd*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada karyawan, lingkungan kerja yang kondusif serta sikap disiplin.

### b. Bagi para akademisi

Bagi para akademisi penelitian ini sebagai pengetahuan dan informasi guna menciptakan kemampuan pemahaman mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, sikap disiplin serta kinerja karyawan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi penelitian ini, pembahasan dibagi secara komprehensif dan sistematis, antara lain :

### 1. BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan adalah bab yang berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan pada penelitian ini.

### 2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab Landasan Teori ini, berisi tentang teori-teori terdahulu yang berpendapat tentang variabel yang akan dilakukan penelitian. Selain itu, pada bab ini juga berisikan tentang indikator untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap terikat, serta kerangka model konseptual dan hipotesisnya.

### 3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, berisi membahas uji-uji yang akan digunakan pada bab selanjutnya. Selain itu, pada bab ini juga membahas tentang variabel penelitian yang akan dilakukan penelitian serta populasi dan sampel penelitian.

**4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Analisis data dan pembahasan akan dibahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, uji data serta pembahasan.

**5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir, berisi tentang kesimpulan atas penelitian yang dilakukan serta saran untuk penelitian selanjutnya dan objek penelitian