

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan diuntut untuk bekerja lebih efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan diuntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan sebaiknya memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh kontribusi yang optimal.

Persoalan yang sering di hadapi dalam suatu perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus di kelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:22) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Nurjaya (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

PT. Asuka Engineering Indonesia adalah sebuah perusahaan rekayasa konstruksi beralamat di Ruko Manyar Raya Resort Blok A-2 No. 08 Ds. Sukomulyo Kec. Manyar kabupaten Kab. Gresik, yang didirikan pada awal tahun 2006 oleh seorang insinyur Jepang. Perusahaan ini memiliki spesialisasi di bidang *Mechanical* dan *Piping, Electrical* dan *Instrumentation, Civil* dan *Construction, Plant Maintenance*.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Asuka Engineering Indonesia, terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berikut adalah tabel 1.1 rekapitulasi kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia 2019-2021**

Aspek	Bobot (%)	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Nilai capai	Skor (%)	Nilai capai	Skor (%)	Nilai capai	Skor (%)
Kualitas kerja	20	88	17,6%	80	16,0%	78	15,6%
Kuantitas kerja	20	91	18,2%	83	16,6%	75	15,0%
Ketepatan waktu	20	86	17,2%	85	17,0%	70	14,0%
Efektifitas	20	87	17,4%	81	16,2%	69	13,5%
kemandirian	20	84	18,8%	79	15,8%	73	14,6%
<b>Total</b>	<b>100</b>		<b>89,2%</b>		<b>81,6%</b>		<b>72,7%</b>

*Sumber : HR&GA PT. Asuka Engineering Indonesia (2022)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 total presentase kinerja karyawan mencapai nilai 89,2%, kemudian pada tahun 2020

kinerja karyawan mengalami penurunan dengan presentase 81,6%, dan pada tahun 2021 total presentase karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 72,7%. Yang mana diketahui dari masing-masing aspek yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian memiliki nilai bobot penilaian yang seimbang yaitu 20%.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia selama tiga tahun terakhir sejak tahun 2019, 2020, dan 2021 mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena adanya beberapa karyawan belum memenuhi atau mencapai pekerjaannya sesuai dengan aspek kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk itu diperlukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2017:260) indikator kinerja karyawan, yaitu : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Menurut Putri (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Muslimat dan Wahid (2021) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:94) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2017:89) bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Berikut ini tabel 1.2 rekapitulasi data absensi di PT. Asuka Engineering Indonesia pada tahun 2021.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Data absensi karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia**  
**Tahun 2021**

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan	Jumlah keterlambatan	Presentase %
1	Januari	21	45	43	4,55%
2	Februari	20	45	49	5,44%
3	Maret	23	45	59	5,70%
4	April	22	45	38	3,83%
5	Mei	21	45	36	3,80%
6	Juni	22	45	41	4,14%
7	Juli	22	45	34	3,43%
8	Agustus	22	45	31	3,13%
9	September	23	45	18	1,73%
10	Oktober	21	45	29	3,06%
11	November	22	45	27	2,72%
12	Desember	23	45	20	1,93%

*Sumber : HR&GA PT. Asuka Engineering Indonesia (2022)*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Asuka Engineering Indonesia masih kurang, Hal itu di lihat dari laporan keterlambatan karyawan. diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan di PT. Asuka Engineering Indonesia pada bulan Januari sampai Desember 2021 cukup tinggi. Pada bulan September 2021 menjadi tingkat keterlambatan karyawan terendah dengan presentase 1,73% dan pada bulan Maret 2021 menjadi tingkat keterlambatan yang tertinggi dengan presentase nilai 5,70%. Menurut Sutrisno (2017:94) indikator disiplin kerja yaitu : taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Selain faktor disiplin kerja, menurut Putri (2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Sunarsi, dkk (2020) lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Misalnya, seperti suara bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan, yang memadai sebagainya. Lingkungan kerja adalah hal yang penting untuk menunjang kinerja dan kenyamanan karyawan. Berikut dibawah ini merupakan tabel 1.3 data lingkungan kerja PT. Asuka Engineering Indonesia

**Tabel 1.3**  
**Data Lingkungan Kerja PT. Asuka Engineering Indonesia**

No	Nama	Keterangan		
		Bagus	Cukup	Kurang Bagus
1	Penerangan	✓		
2	Pewarnaan		✓	
3	Tata ruang		✓	
4	Keamanan	✓		
5	Ventilasi udara		✓	
6	Suara bising			✓
7	Fasilitas			
8	a. Komputer	✓		
9	b. Printer		✓	
10	c. Wifi	✓		
11	d. AC		✓	
12	e. Telepon	✓		
13	f. Alat-alat kantor	✓		
14	g. Mesin fotocopy	✓		
15	Ruang gerak			



16	Tempat parkir		✓	
17	Kebersihan	✓		
18	Toilet		✓	
19	Musholla		✓	
20	Hubungan pegawai			✓

*Sumber : HR&GA PT. Asuka Engineering Indonesia (2022)*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa fenomena yang terjadi di PT. Asuka Engineering Indonesia adalah fasilitas yang berada di lingkungan perusahaan dapat di katakan cukup lengkap, namun masih terdapat beberapa permasalahan diantaranya suasana kantor yang bising disebabkan adanya suara pompa air sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan dan tentunya akan mengganggu karyawan saat mengerjakan tugasnya. Disisi lain, masih terdapat karyawan yang mengalami ketidakharmonisan hubungan dalam bekerja hal tersebut di sebabkan komunikasi yang kurang bagus sehingga mengakibatkan miskomunikasi antar karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan pegawai.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, menurut Mangkunegara (2017:125) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Mashudi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Wijaya (2020) motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan

kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggungjawab dari pekerjaanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan berkualitas. Berikut adalah tabel 1.4 rekapitulasi data motivasi kerja PT. Asuka Engineering Indonesia.

**Tabel 1.4**  
**Data Motivasi Kerja PT. Asuka Engineering Indonesia tahun 2021**

No	Rincian	Keterangan
1	Gaji	Per bulan
2	THR	1 tahun sekali
3	Sertifikat penghargaan	Bagi karyawan teladan
4	<i>Family Gathering</i>	1 tahun sekali jika <i>profit</i> perusahaan tinggi
5	<i>Reward</i> umroh	Karyawan yang loyal dan periode kerjanya lebih dari 10 tahun

**Sumber : HR&GA PT. Asuka Engineering Indonesia (2022)**

Pada aspek motivasi ini berdasarkan hasil wawancara pada 36 karyawan tetap PT. Asuka Engineering Indonesia yang menyatakan bahwasannya gaji yang diterima karyawan belum sesuai UMK yang sudah di tentukan. Selain gaji yang di terima setiap bulan karyawan juga mendapatkan THR setiap tahun, *reward* umroh bagi karyawan yang loyal terhadap perusahaan dan periode kerjanya sudah lebih dari 10 tahun. Pelaksanaan *family gathering* tidak selalu di adakan setiap tahun melainkan ketika perusahaan sedang mendapatkan *profit* yang tinggi. Bagi karyawan teladan, jika melakukan pekerjaan dengan baik seperti halnya aktif dalam kehadiran maka akan mendapatkan sertifikat penghargaan. Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101) antara lain :

kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri.

Berdasarkan data yang diperoleh maka, Peneliti bermaksud ingin melakukan kajian lebih lanjut. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Asuka Engineering Indonesia”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang sudah dijelaskan, maka penelitian yang akan dibahas antara lain:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Asuka Engineering Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Asuka Engineering Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Asuka Engineering Indonesia?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah di rumuskan sebagai tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Asuka Engineering Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Asuka Engineering Indonesia.



3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Asuka Engineering Indonesia.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk menambah informasi tentang disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan ide untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

