

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat di era globalisasi membuat perusahaan diantaranya perusahaan kecil maupun perusahaan besar bersaing satu sama lain untuk mempertahankan bisnisnya. Perusahaan pasti ingin bersaing dan maju untuk mempertahankan eksistensinya. Dalam hal ini, sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya yang potensial baik pemimpin maupun karyawan terhadap tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan maka pemberdayaan sumber daya manusia haruslah diperhatikan serta dikelola dengan baik, cermat serta tertata sehingga menghasilkan kualitas sumber daya yang mumpuni dan kompetitif. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan juga harus memiliki kualitas kinerja yang bagus baik dari pemimpin maupun karyawan.

Kasmir (2016:189) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen dan (13) disiplin kerja. Dari ketiga belas faktor yang telah disebutkan, peneliti mengambil 3 (tiga) variabel diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian ini dikarenakan selama melakukan observasi pada lokasi penelitian, peneliti mendapatkan

ketiga variabel tersebut sebagai data pendukung pada penelitian ini. Menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020:161), Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mampu mempengaruhi seseorang untuk bekerja sesuai ketetapan. Hafidzi (2019:53) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja meliputi: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Disiplin kerja juga merupakan komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. (Hasibuan, 2019:193) menyatakan bahwa faktor operatif manajemen SDM yang terpenting adalah kedisiplinan, karena tingkat disiplin pegawai berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik.

Selain itu menurut Afandi (2018:66), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mana merupakan suatu yang terdapat di lingkungan karyawan yang dapat berdampak pada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh fasilitas serta suasana yang ada di lingkungan tempat kerja dimana hal itu dapat mempengaruhi kerja bagi perorangan maupun kelompok. Sebaliknya, Sedarmayanti (2017:27) berpendapat bahwa umumnya jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup tiap kondisi berbentuk fisik yang dapat berdampak pada karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dikarenakan adanya hubungan kerja yang harmonis.

PT. Petrokopindo Cipta Selaras merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan bisnis saat ini. PT. Petrokopindo Cipta Selaras didirikan tahun 1990 sebagai perusahaan yang menyediakan layanan sarana logistik seperti persewaan alat berat, jasa angkutan, pergudangan & *mobile bagging unit* (MBU), serta perbengkelan otomotif. PT. Petrokopindo Cipta Selaras saat ini memiliki total karyawan sebanyak 185 orang diantaranya 178 orang karyawan tetap dan 7 orang karyawan kontrak serta memiliki 16 (enam belas) bidang pekerjaan di dalamnya. Sebelum menjadi seperti sekarang, dahulu nya perusahaan ini masih menyewa sebuah gedung sebagai tempat kerja. Namun seiring berjalannya waktu, perusahaan ini mampu bertahan dan berkembang sehingga mendirikan PT. Kopindo Cipta Sejahtera pada tahun 2008 dan memiliki lahan sendiri untuk membangun tempat kerja baru di tahun 2018 lalu. Melihat perusahaan ini mampu berkembang dan mempertahankan eksistensinya, peneliti menduga bahwa salah satu faktor yang mempengaruhinya dikarenakan adanya kinerja yang baik dari karyawannya. Maka dari hasil observasi, peneliti mendapatkan data terkait kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras dalam 3 (tiga) tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras tahun 2020-2022

Hasil Penilaian Kinerja	Tahun		
	2020	2021	2022
Nilai			
A	150	134	165
B	36	56	19
C	12	7	1

D	1	0	0
Total Karyawan	199	197	185

Sumber: PT. Petrokopindo Cipta Selaras

Pada tabel 1.1 kita dapat melihat bahwa PT. Petrokopindo Cipta Selaras mengalami penurunan pada nilai kinerja karyawannya di tahun 2021, yang kemudian kembali naik di tahun 2022. Pada tahun 2022 pencapaian karyawan lebih baik jika dibandingkan tahun sebelumnya yang berarti kinerja karyawan mulai membaik di tahun 2022. Penilaian kinerja pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras dinilai dari nilai prestasi pencapaian target yang mana penilaian ini berbeda di tiap bidang yang ada namun dikarenakan adanya keterbatasan, peneliti tidak dapat menyebutkan penilaian target satu-persatu di tiap bidang yang berbeda tersebut. Kemudian penilaian kinerja juga dinilai dari prestasi pencapaian kompetensi, penilaian kompetensi di tiap bidang sama yaitu meliputi *stakeholder satisfaction* (kepuasan pemangku kepentingan), *integrity & ethics* (integritas dan etika), *innovative & total value added* (inovatif dan total nilai tambah) and *teamwork and cooperative* (kerja tim dan koperatif). Untuk mengukur nilai pencapaian kinerja sendiri digunakan grade ABCD dengan keterangan A = Sangat Baik (nilai: >3,6 - 4,0), B = Baik (nilai: >3,2 - 3,6), C = Cukup (nilai: >2,8 - 3,2) dan D = Kurang (nilai: <2,8). Hasil penilaian kinerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras yang mengalami peningkatan dan penurunan ini menunjukkan adanya suatu kondisi yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras tidak konsisten.

Berdasarkan pengamatan langsung di lokasi penelitian, peneliti dalam wawancaranya memperoleh data terkait salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

yaitu motivasi kerja. Karyawan menyebutkan bahwa PT. Petrokopindo Cipta Selaras memiliki fasilitas yang lengkap dan memadai, karyawan merasa senang karena dapat bekerja dengan baik, karyawan merasa nyaman dalam berkomunikasi dan interaksi dengan rekan kerja, karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan dan karyawan juga merasa termotivasi untuk bekerja. Ibu Ade Rossa Jibriliastiti selaku karyawan bidang SDM mengatakan “Saya seorang yang ambisius. Jadi saya selalu membuat target untuk diri sendiri yang membuat saya termotivasi untuk mencapai sesuatu yang saya inginkan. Dan saya suka melihat tabungan saya berisi. Serta kondisi keluarga memotivasi saya untuk mencapai hal tersebut”.

Adapun terkait motivasi dari perusahaan, berdasarkan penjelasan Ibu Endah Suhesti Wardani selaku Kepala Regu bagian MBU & Pergudangan PT. Petrokopindo Cipta Selaras yang mengatakan bahwa “motivasi dari perusahaan salah satunya adalah kesejahteraan karyawannya. Perusahaan memberi bonus/jasa produksi, insentif, tunjangan pendidikan, THR dan juga ada pelatihan. Untuk pelatihan, ada pelatihan *soft skill* (*leadership*, perpajakan, dan ahli K3 umum) dan *hard skill* (pelatihan operator alat berat dan mekanik)”. Penyediaan pelatihan akan sangat membantu menambah *skill* atau kemampuan karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih baik karena adanya perkembangan kemampuan. Selain itu dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, perusahaan dipastikan akan mendapat timbal balik yang positif dari karyawannya. Maka dalam hal ini, peneliti menduga terdapat sebuah pengaruh antara motivasi kerja terhadap penilaian kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

Faktor atau komponen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras adalah lingkungan kerja. Dari hasil pengamatan

disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara fisik di PT. Petrokopindo Cipta Selaras sangat terawat, bersih, serta memiliki fasilitas yang cukup lengkap. Berikut kondisi lingkungan perusahaan PT. Petrokopindo Cipta Selaras:

Tabel 1.2
Tabel Rincian Fasilitas PT. Petrokopindo Cipta Selaras

Fasilitas	Kondisi		Keterangan
	Layak	Tidak Layak	
Pos Satpam	✓		Bersih, ber-AC dan terdapat kamera pengawas
Lobby	✓		Bersih, ber-AC dan terdapat kamera pengawas
Cafetaria	✓		Bersih, ber-AC dan pencahayaan terang
Pencucian mobil	✓		Bersih
Tempat parkir kendaraan	✓		Luas
Musholla	✓		Bersih, ber-AC dan pencahayaan terang
Ruang rapat	✓		Bersih, ber-AC, pencahayaan terang dan terdapat kamera pengawas
Ruang karyawan	✓		Bersih, ber-AC, pencahayaan terang dan terdapat kamera pengawas
Ruang kepala bidang	✓		Bersih, ber-AC, pencahayaan terang dan terdapat kamera pengawas
Ruang kepala divisi	✓		Bersih, ber-AC, pencahayaan terang dan terdapat kamera peng
Ruang direksi	✓		Bersih, ber-AC, pencahayaan terang dan terdapat kamera pengawas

Ruang OB/OG	✓		Bersih dan ada kamera pengawas
Ruang Fotokopi	✓		Bersih, pencahayaan terang

Sumber: observasi peneliti

Berdasarkan tabel di 1.2, peneliti menyimpulkan bahwa kondisi perusahaan PT. Petrokopindo Cipta Selaras sangat bagus dan layak, pencahayaan kantor terang, tiap ruangan sejuk, dan fasilitas kantor juga lengkap dan terawat, Hal ini dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitasnya di kantor. Sama seperti yang dikatakan Nitisemito dalam Marzani (2017:2) yakni lingkungan kerja adalah suatu hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat berdampak pada dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan. Dilihat dari layaknya kondisi tiap fasilitas di perusahaan, muncul dugaan bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja secara fisik terhadap kinerja karyawan, sebab kondisi tempat kerja yang layak membantu karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik. Hasil pekerjaan yang baik tentu berpengaruh pula terhadap pencapaian kerja karyawan nantinya.

Adapun terkait lingkungan kerja secara non fisik (lingkungan sosial) di tempat kerja, salah seorang karyawan bernama bapak Fahrizal Rizky selaku staff bidang pengembangan usaha mengatakan “Teman-teman kantor saya saling membantu dan selalu terbuka dalam berkomunikasi”. Selain itu, karyawati bernama Ibu Endah Suhesti Wardani selaku kepala regu bidang MBU dan pergudangan mengatakan “Sangat nyaman sekali berinteraksi dengan rekan kerja, dan bekerjasama dengan mereka sangat menyenangkan namun di perusahaan tentunya ada sisi positif dan negatif. Positifnya adalah teman-teman yang menyenangkan untuk diajak bekerja sama. Negatifnya,

terkadang ada kesalahpahaman diantara teman kerja. Terkadang pula tekanan dari atasan serta pihak luar/client yang bekerja sama dengan perusahaan kami sehingga membuat karyawan merasa tertekan”. Secara non fisik, lingkungan kerja yang ada di perusahaan terbilang kondusif karena interaksi dan kerjasama yang baik diantara karyawan. Interaksi yang terjaga atau positif antara karyawan dipastikan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan lingkungan kerja PT. Petrokopindo Cipta Selaras, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa fasilitas yang layak dan hubungan kerja yang baik pasti menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan, namun lingkungan kerja dapat menjadi tekanan bagi karyawan jika karyawan terus mendapat tekanan internal maupun eksternal. Sehingga tekanan yang terjadi dikhawatirkan akan membuat motivasi karyawan menurun.

Selain faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja yang telah disebutkan sebelumnya, disiplin kerja juga merupakan komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja pekerja PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Indisipliner terhadap peraturan serta ketetapan perusahaan dikhawatirkan karyawan akan mengabaikan kedisiplinannya. Berikut data mengenai keterlambatan karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras
Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan dalam Setahun
1	2020	199	242	1.743
2	2021	197	248	1.791
3	2022	185	246	1.678

Sumber: PT. Petrokopindo Cipta Selaras

Disiplin karyawan tidak dapat disimpulkan begitu saja hanya dengan melihat absensi saja, melainkan dapat dilihat pula dari kualitas seorang karyawan terkait bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya memperoleh data absensi terkait disiplin karyawan. Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat tingkat keterlambatan karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras dimana jumlah keterlambatan pada tahun 2020 ke tahun 2021 sempat meningkat. Kemudian jumlah keterlambatan dari tahun 2021 ke tahun 2022 telah terjadi penurunan. Meski sempat mengalami penurunan jumlah keterlambatan, hal tersebut masih menjadi permasalahan karena keterlambatan sering dialami dan jumlah keterlambatannya tidak sedikit. Karena jumlah keterlambatan yang tidak kondusif ini, dikhawatirkan akan menimbulkan masalah dalam penyelesaian pekerjaan serta mempengaruhi kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Untuk terus mempertahankan eksistensi dalam persaingan bisnis yang ketat ini, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan. Karena itu PT. Petrokopindo Cipta Selara harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, salah satunya adalah memperhatikan apa yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan, bagaimana lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dan tingkat disiplin kerja karyawannya.

Disebutkan dalam penelitian oleh Fitri dkk (2021:197) yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhajir (2019), Ramadhan (2018), Widjaja (2021) dan Dudija (2019) menyimpulkan bahwa disiplin

kerja, variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya, peneliti ingin mengetahui apakah variabel yang diteliti memiliki hubungan satu sama lain. Sehingga dalam penelitiannya, peneliti mengambil judul:

“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat bagi penulis:

Sebagai syarat terselesaikannya program sarjana serta menambah wawasan serta pola pikir perihal motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menerapkan ilmu yang dipelajari selama masa perkuliahan

- 2) Manfaat bagi perusahaan:

Diharapkan dapat memberi informasi untuk dijadikan bahan masukan maupun pertimbangan perihal upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

- 3) Manfaat bagi pihak lain:

Menjadi bahan referensi maupun ide berpikir serta menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya yang mengambil tema serupa.