

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi ini persaingan bisnis, perindustrian maupun perdagangan di Indonesia semakin pesat karena banyaknya persaingan perusahaan agribisnis dan manufaktur di Indonesia salah satunya PT.Eka Timur Raya. Untuk itu harus melakukan pembenahan organisasi, salah satu cara yang dapat dilakukan agar organisasi bisnis mampu bertahan di tengah-tengah persaingan yang ketat adalah dengan cara melakukan pembenahan terhadap manajemen sumber daya manusia yang ada didalam organisasi (Nursindiya dan Dewi, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu seni yang mengatur hubungan dan pengaturan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan dan terlaksananya tujuan perusahaan (Hasibuan,2013). Organisasi akan berusaha memperbaiki maupun meningkatkan kinerja karyawannya agar apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan PT. Eka Timur Raya tercapai. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Hasibuan,2013).

Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu

terwujudnya dan tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan,2012). Perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang bagus dan tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja para karyawannya (Hanggarini,2012). Maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai agar kinerja karyawan sesuai yang di harapkan apabila lingkungan kerja mendukung, sikap disiplin karyawan dan karyawan puas dalam pelayanan yang di berikan oleh perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti berusaha mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat di PT Eka Timur Raya Paguyangan dalam upaya memberikan bahan pertimbangan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, merasa puas dalam hal pekerjaan sehingga para karyawan bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan sehingga perusahaan memiliki timbal balik yang signifikan dalam upaya mensejahterakan karyawannya.

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan untuk tingkat keberhasilan atau sesuatu yang dicapai (Tannady,2018). Kinerja juga bisa di artikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu priode penilaian tertentu.

Terdapat berbagai macam faktor yang mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi 2018).

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung dengan adanya perbedaan dalam penelitian terdahulu (*reseach gap*) dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Tjibrata dkk (2017) menunjukkan adanya pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Novitasari dkk (2020) tidak menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Zainal,2017).

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung dengan adanya perbedaan dalam penelitian terdahulu (*reseach gap*) dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Permadi (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Suwarno (2019) menunjukkan pengaruh negative antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018).

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung dengan adanya perbedaan dalam penelitian terdahulu (*reseach gap*) dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Bagis dkk (2019) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Adha dkk (2019) menunjukkan pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Fenomena gap dalam penelitian ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan pihak PT Eka Timur Raya Paguyangan Bahwa adanya

penurunan kinerja karyawan yang mengindikasikan adanya beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya kesadaran kedisiplinan dalam bekerja dan kepuasan kerja yang rendah dan berdampak pada kinerja SDM yang rendah. Hal tersebut diperlukan sikap yang objektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi organisasi, seperti melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target.

Dari beberapa hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh disiplin kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, semuanya menunjukkan bukti pengaruh yang signifikan. Penelitian dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memang sudah banyak diteliti namun akan diteliti kembali agar bisa mendapatkan hasil yang lebih memuaskan. sehingga penelitian ini akan membuktikan apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemilihan obyek di PT. Eka Timur Raya karena penelitian ini akan memberikan tambahan informasi tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang ada serta mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Eka Timur Raya Paguyangan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Novitasari dkk (2020) yang mengindikasikan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bersarkan hal di atas peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisa lebih lanjut tentang kinerja karyawan pada PT Eka Timur Raya Paguyangan. Peneliti mempertimbangkan kepuasan kerja untuk

dijadikan variabel independen didalam penelitian ini. Variable kepuasan kerja telah diteliti oleh Purba dkk (2019), Mutia Arda (2017), dan Prasetyo dan Marlina (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal diatas peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisa lebih lanjut dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Timur Raya Paguyangan"**. Peneliti tertarik mengambil judul itu karena peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan di PT Eka Timur Raya Paguyangan.

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Timur Raya Paguyangan.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Timur Raya Paguyangan.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Timur Raya Paguyangan.
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Timur Raya Paguyangan.

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di susun, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Pimpinan PT Eka Timur Raya Paguyangan

Memberikan bahan pertimbangan dalam menciptakan program Kinerja karyawan yang baik melalui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Eka Timur Raya Paguyangan.

2. Bagi Ilmu MSDM

Dapat memberikan tambahan literatur khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Timur Raya Paguyangan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat aplikasi ilmu MSDM khususnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Timur Raya Paguyangan.